Deutscher Bundestag
5. Wahlperiode

Drucksache V/3686

Bundesrepublik Deutschland
Der Bundeskanzler
III/4 — 80604 — 6192/68

Bonn, den 20. Dezember 1968

An den Herrn
Präsidenten des Deutschen Bundestages

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation hat auf ihrer 51. Tagung im Juni 1967 folgende Urkunden angenommen:

1. **Übereinkommen 127 über die höchstzulässige Traglast für einen Arbeitnehmer**
2. **Übereinkommen 128 über Leistungen bei Invalidität und Alter und an Hinterbliebene**
3. **Empfehlung 128 betreffend die höchstzulässige Traglast für einen Arbeitnehmer**
4. **Empfehlung 129 betreffend Kommunikationen zwischen Betriebsleitung und Belegschaft**
5. **Empfehlung 130 betreffend die Behandlung von Beschwerden im Betrieb mit dem Ziel ihrer Beilegung**
6. **Empfehlung 131 betreffend Leistungen bei Invalidität und Alter und an Hinterbliebene**

Die Bundesregierung ist nach Artikel 19 Abs. 5 bis 7 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation (BGBl. 1957 II S. 317) verpflichtet, diese Übereinkommen und Empfehlungen spätestens 18 Monate nach Abschluß der 51. Tagung dem Deutschen Bundestag und dem Bundesrat vorzulegen.

Als Anlagen übersende ich daher den deutschen Wortlaut der sechs Urkunden, der gemeinsam mit Österreich und der Schweiz festgelegt wurde, sowie Stellungnahmen der Bundesregierung hierzu.

Federführend ist der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung.

Der Stellvertreter des Bundeskanzlers

Brandt

Druck: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, 53 Bonn
Alleinvertrieb: Dr. Hans Heger, 532 Bad Godesberg, Postfach 821, Goethestraße 54, Tel. 6 35 51

INTERNATIONALE ARBEITSKONFERENZ

—

Übereinkommen 127

Übereinkommen über die höchstzulässige Traglast für einen Arbeitnehmer

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 7. Juni 1967 zu ihrer einundfünfzigsten Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die höchstzulässige Traglast für einen Arbeitnehmer, eine Frage, die den sechsten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 28. Juni 1967, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über die höchstzulässige Traglast, 1967, bezeichnet wird.

Artikel 1

Im Sinne dieses Übereinkommens bedeutet

a) der Ausdruck „Beförderung von Traglasten" jede Beförderung, bei der das Gewicht der Last vollständig von einem Arbeitnehmer getragen wird; er umfaßt auch das Heben und Absetzen der Last;

b) der Ausdruck „regelmäßige Beförderung von Traglasten" jede Tätigkeit, die dauernd oder hauptsächlich der Beförderung von Traglasten gewidmet ist oder in der Regel, wenn auch mit Unterbrechungen, die Beförderung von Traglasten einschließt;

c) der Ausdruck „jugendlicher Arbeitnehmer" einen Arbeitnehmer unter 18 Jahren.

Artikel 2

1. Dieses Übereinkommen gilt für die regelmäßige Beförderung von Traglasten.

2. Dieses Übereinkommen gilt für alle Wirtschaftszweige, für die das betreffende Mitglied ein System der Arbeitsaufsicht unterhält.

Artikel 3

Die Beförderung von Traglasten, deren Gewicht die Gesundheit oder die Sicherheit des Arbeitnehmers gefährden könnte, darf weder verlangt noch zugelassen werden.

Artikel 4

Bei der Durchführung des in Artikel 3 festgelegten Grundsatzes haben die Mitglieder alle Bedingungen zu berücksichtigen, unter denen die Arbeit ausgeführt werden muß.

Artikel 5

Jedes Mitglied hat die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit jeder Arbeitnehmer, der bei der Beförderung von anderen als leichten Traglasten eingesetzt wird, vorher zum Schutze seiner Gesundheit und zur Verhütung von Unfällen eine angemessene Ausbildung oder Anleitung in den anzuwendenden Arbeitsmethoden erhält.

Artikel 6

Um die Beförderung von Traglasten einzuschränken oder zu erleichtern, sind, soweit irgend möglich, geeignete technische Vorrichtungen zu verwenden.

Artikel 7

1. Der Einsatz von Frauen und jugendlichen Arbeitnehmern bei der Beförderung von anderen als leichten Traglasten ist einzuschränken.

2. Werden Frauen und jugendliche Arbeitnehmer bei der Beförderung von Traglasten eingesetzt, so hat das höchstzulässige Gewicht dieser Lasten erheblich niedriger zu sein als das für erwachsene männliche Arbeitnehmer.

Artikel 8

Jedes Mitglied hat im Wege der Gesetzgebung oder mittels anderer, den innerstaatlichen Gepflogenheiten und Verhältnissen entsprechender Methoden und in Beratung mit den maßgebenden beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden die zur Durchführung der Bestimmungen dieses Übereinkommens erforderlichen Maßnahmen zu treffen.

Artikel 9

Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung mitzuteilen.

Artikel 10

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generaldirektor eingetragen ist.

2. Es tritt in Kraft zwölf Monate nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind.

3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

Artikel 11

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren, gerechnet von dem Tag, an dem es zum erstenmal in Kraft getreten ist, durch Anzeige an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Ihre Wirkung tritt erst ein Jahr nach der Eintragung ein.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und innerhalb eines Jahres nach Ablauf des im vorigen Absatz genannten Zeitraumes von zehn Jahren von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für einen weiteren Zeitraum von zehn Jahren gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf eines Zeitraumes von zehn Jahren nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

Artikel 12

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen und Kündigungen, die ihm von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt werden.

2. Der Generaldirektor wird die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die ihm mitgeteilt wird, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam machen, in dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

Artikel 13

Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt dem Generalsekretär der Vereinten Nationen zwecks Eintragung nach Artikel 102 der Charta der Vereinten Nationen vollständige Auskünfte über alle von ihm nach Maßgabe der vorausgehenden Artikel eingetragenen Ratifikationen und Kündigungen.

Artikel 14

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes hat, so oft er es für nötig erachtet, der Allgemeinen Konferenz einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens zu erstatten und zu prüfen, ob die Frage seiner gänzlichen oder teilweisen Abänderung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

Artikel 15

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen ganz oder teilweise abändert, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gelten folgende Bestimmungen:

a) Die Ratifikation des neugefaßten Übereinkommens durch ein Mitglied schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorliegenden Übereinkommens in sich ohne Rücksicht auf Artikel 11, vorausgesetzt, daß das neugefaßte Übereinkommen in Kraft getreten ist.

b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neugefaßten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

2. Indessen bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt jedenfalls in Kraft für die Mitglieder, die dieses, aber nicht das neugefaßte Übereinkommen ratifiziert haben.

Artikel 16

Der französische und der englische Wortlaut dieses Übereinkommens sind in gleicher Weise maßgebend.

Stellungnahme der Bundesregierung zum Übereinkommen 127

Das Übereinkommen soll dazu beitragen, die Gefährdung der Gesundheit oder der Sicherheit von Arbeitnehmern auszuschließen, die regelmäßig Traglasten befördern. In erster Linie ist das Übereinkommen für die Verhältnisse in den Entwicklungsländern gedacht; in diesen Staaten wird selbst weiblichen und jugendlichen Arbeitnehmern vielfach die Beförderung von Traglasten mit erheblichem Gewicht zugemutet. Sein Geltungsbereich erstreckt sich auf alle Wirtschaftszweige, für die der betreffende Mitgliedstaat ein System der Arbeitsaufsicht unterhält; außerdem gilt auch das Heben und Absetzen der Last als Beförderung i. S. des Übereinkommens.

Das Übereinkommen enthält keine Angaben über die zumutbaren Gewichtsgrenzen. Es beschränkt sich auf die allgemeinen Feststellungen, daß die Beförderung von Traglasten, deren Gewicht die Gesundheit oder die Sicherheit des Arbeitnehmers gefährden könnte, weder verlangt noch zugelassen werden darf und daß das zulässige Höchstgewicht von Traglasten, die von Frauen und jugendlichen Arbeitern befördert werden, erheblich niedriger sein muß als das für erwachsene männliche Arbeitnehmer. Bei der Festlegung von Gewichtsgrenzen sind alle Bedingungen zu berücksichtigen, unter denen die Arbeit ausgeführt werden muß, z. B. klimatische Verhältnisse, Länge der Wegstrecke, Steigungen; ferner sind geeignete technische Vorrichtungen zu verwenden, um die Beförderung von Traglasten einzuschränken oder zu erleichtern. Der Einsatz von Frauen und jugendlichen Arbeitnehmern bei der Beförderung von anderen als leichten Traglasten ist einzuschränken.

Die Arbeitsschutzgesetzgebung der BRD enthält keine Vorschriften über die Beförderung von Traglasten, insbesondere über feste Gewichtsgrenzen solcher Lasten. Lediglich in § 4 Abs. 2 Buchstabe a des Gesetzes zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz) i. d. F. vom 18. April 1968 (BGBl. I S. 315) sind für werdende Mütter für Lasten, die mit der Hand gehoben, bewegt oder befördert werden, Höchstgewichte vorgeschrieben.

Für weitergehende Vorschriften bestand bisher kein Bedürfnis, weil in Deutschland lediglich Arbeitnehmer einiger Gewerbe (Möbelspedition, Landwirtschaft, Baugewerbe) Traglasten mit größerem Gewicht ohne mechanische Hilfe befördern müssen. Eine andere Art der Beförderung ist in diesen Gewerben kaum denkbar; Gewichtsgrenzen lassen sich nur schwer festsetzen. In aller Regel wird darauf geachtet, daß die Arbeitnehmer, die diese Berufe ausüben, den damit verbundenen Anforderungen gesundheitlich gewachsen sind. Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung hat jedoch das Bundesinstitut für Arbeitsschutz beauftragt, zu untersuchen, ob es zweckmäßig und durchführbar ist, Gewichtsgrenzen für Traglasten festzulegen. Von dem Ergebnis dieser Untersuchung, das im Laufe des Jahres 1969 vorliegen wird, hängt es ab, ob das Übereinkommen deutscherseits ratifiziert werden kann.

Soweit das Übereinkommen dazu beiträgt, in den Entwicklungsländern günstigere und gesündere Arbeitsbedingungen zu schaffen, begrüßt die Bundesregierung das Vertragswerk, weil auf diese Weise der wirtschaftliche und soziale Fortschritt in diesen Ländern weiter gefördert wird.

INTERNATIONALE ARBEITSKONFERENZ

—

Übereinkommen 128

Übereinkommen über Leistungen bei Invalidität und Alter und an Hinterbliebene

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 7. Juni 1967 zu ihrer einundfünfzigsten Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Neufassung des Übereinkommens über Altersversicherung (Gewerbe usw.), 1933, des Übereinkommens über Altersversicherung (Landwirtschaft), 1933, des Übereinkommens über Invaliditätsversicherung (Gewerbe usw.), 1933, des Übereinkommens über Invadilitätsversicherung (Landwirtschaft), 1933, des Übereinkommens über die Hinterbliebenenversicherung (Gewerbe usw.), 1933, und des Übereinkommens über die Hinterbliebenenversicherung (Landwirtschaft), 1933, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 29. Juni 1967, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über Leistungen bei Invalidität und Alter und an Hinterbliebene, 1967, bezeichnet wird.

TEIL I

Allgemeine Bestimmungen

Artikel 1

In diesem Übereinkommen

a) umfaßt der Ausdruck „Gesetzgebung" alle Gesetze und Verordnungen sowie die satzungsmäßigen Bestimmungen auf dem Gebiet der Sozialen Sicherheit;

b) bedeutet der Ausdruck „vorgeschrieben" von oder auf Grund der innerstaatlichen Gesetzgebung bestimmt;

c) umfaßt der Ausdruck „gewerbliche Betriebe" alle Betriebe in folgenden Wirtschaftszweigen: Industrien zur Gewinnung von Rohstoffen; verarbeitende Industrien; Baugewerbe und öffentliche Arbeiten; Elektrizität, Gas, Wasser und sanitäre Anlagen; Transportwesen, Lagerung und Verkehrswesen;

d) bedeutet der Ausdruck „Wohnsitz" den gewöhnlichen Wohnsitz im Gebiet des Mitglieds und der Ausdruck „Einwohner" eine Person, die ihren gewöhnlichen Wohnsitz im Gebiet des Mitglieds hat;

e) bezieht sich der Ausdruck „unterhaltsberechtigt" auf die in vorgeschriebenen Fällen als gegeben angenommene Unterhaltsberechtigung;

f) bedeutet der Ausdruck „Ehefrau" eine Ehefrau, für deren Unterhalt der Ehemann sorgt;

g) bedeutet der Ausdruck „Witwe" eine Frau, für deren Unterhalt der Ehemann zur Zeit seines Todes gesorgt hat;

h) bezeichnet der Ausdruck „Kind"

   i) ein Kind unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, oder ein Kind unter 15 Jahren, wobei die höhere Altersgrenze in Betracht zu ziehen ist, und

   ii) unter vorgeschriebenen Bedingungen ein Kind unter einer vorgeschriebenen Altersgrenze, die höher als die in Unterabsatz i) angegebene ist, sofern dieses Kind Lehrling oder Student ist oder infolge einer chronischen Krankheit oder Behinderung erwerbsunfähig ist; diese Bedingung gilt als erfüllt, wenn die innerstaatliche Gesetzgebung diesen Ausdruck so bestimmt, daß er alle Kinder unter einer Altersgrenze einbezieht, die erheblich höher ist als die in Unterabsatz i) angegebene;

i) bedeutet der Ausdruck „Wartezeit" entweder eine Beitragszeit oder eine Beschäftigungszeit oder eine Wohnsitzzeit oder irgendeine Verbindung dieser Zeiten, je nachdem was vorgeschrieben ist;

j) bedeuten die Ausdrücke „beitragsgebundene Leistungen" und „beitragsfreie Leistungen" Leistungen, deren Gewährung von einer unmittelbaren finanziellen Beteiligung der geschützten Personen oder ihres Arbeitgebers oder von einer Berufstätigkeit während einer Wartezeit abhängt beziehungsweise nicht abhängt.

Artikel 2

1. Jedes Mitglied, für das dieses Übereinkommen in Kraft ist, hat anzuwenden

a) den Teil I;

b) mindestens einen der Teile II, III und IV;

c) die entsprechenden Bestimmungen der Teile V und VI und

d) den Teil VII.

2. Jedes Mitglied hat in seiner Ratifikation anzugeben, für welche der Teile II bis IV dieses Übereinkommens es die Verpflichtungen aus dem Überkommen übernimmt.

Artikel 3

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann in der Folge dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes mitteilen, daß es die Verpflichtungen aus dem Übereinkommen für einen oder mehrere der Teile II bis IV übernimmt, die in seiner Ratifikation nicht bereits angegeben waren.

2. Die Verpflichtungen nach Absatz 1 dieses Artikels gelten als Bestandteil der Ratifikation und haben vom Zeitpunkt ihrer Mitteilung an die Wirkung einer Ratifikation.

Artikel 4

1. Ein Mitglied, dessen Entwicklung auf wirtschaftlichem Gebiet noch ungenügend ist, kann durch eine seiner Ratifikation beigefügte begründete Erklärung die in den folgenden Artikeln vorgesehenen zeitweiligen Ausnahmen für sich in Anspruch nehmen: Artikel 9 Absatz 2; Artikel 13 Absatz 2; Artikel 16 Absatz 2 und Artikel 22 Absatz 2.

2. Jedes Mitglied, das eine Erklärung nach Absatz 1 dieses Artikels abgegeben hat, hat in seinen nach Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation vorzulegenden Berichten über die Durchführung dieses Übereinkommens in bezug auf jede von ihm in Anspruch genommene Ausnahme anzugeben,

a) daß die Gründe hierfür weiterbestehen oder

b) daß es von einem bestimmten Zeitpunkt an darauf verzichtet, die Ausnahme weiter in Anspruch zu nehmen.

3. Jedes Mitglied, das eine Erklärung nach Absatz 1 dieses Artikels abgegeben hat, hat die Zahl der geschützten Arbeitnehmer in dem Maße zu erhöhen, wie die Umstände es gestatten.

Artikel 5

Ist ein Mitglied für die Anwendung eines der durch seine Ratifikation erfaßten Teile II bis IV dieses Übereinkommens gehalten, vorgeschriebene Personengruppen zu schützen, die insgesamt mindestens einen bestimmten Hundertsatz der Arbeitnehmer oder der gesamten erwerbstätigen Bevölkerung bilden, so hat sich dieses Mitglied zu vergewissern, daß der in Betracht kommende Hundertsatz erreicht worden ist, bevor es sich zur Anwendung eines solchen Teils verpflichtet.

Artikel 6

Für die Anwendung der Teile II, III oder IV dieses Übereinkommens kann ein Mitglied den durch eine Versicherung gewährten Schutz auch dann in Rechnung stellen, wenn diese Versicherung nach der innerstaatlichen Gesetzgebung für die geschützten Personen zwar keine Pflichtversicherung ist, aber

a) behördlich überwacht oder nach vorgeschriebenen Normen gemeinsam von Arbeitgebern und Arbeitnehmern verwaltet wird;

b) einen namhaften Teil der Personen umfaßt, deren Verdienst denjenigen eines gelernten männlichen Arbeiters nicht übersteigt;

c) in Verbindung mit anderen Formen des Schutzes, wo dies angebracht ist, den diesbezüglichen Bestimmungen des Übereinkommens entspricht.

TEIL II

Leistungen bei Invalidität

Artikel 7

Jedes Mitglied, für das dieser Teil des Übereinkommens in Kraft ist, hat den geschützten Personen Leistungen bei Invilidität nach den Bestimmungen der folgenden Artikel dieses Teils zu gewährleisten.

Artikel 8

Der gedeckte Fall hat einen vorgeschriebenen Grad der Unfähigkeit zur Ausübung irgendeiner Erwerbstätigkeit zu umfassen, sofern diese Unfähigkeit voraussichtlich dauernd ist oder nach Ablauf einer vorgeschriebenen Zeitspanne der vorübergehenden oder beginnenden Arbeitsunfähigkeit weiterbesteht.

Artikel 9

1. Der Kreis der geschützten Personen hat zu umfassen:

a) alle Arbeitnehmer, einschließlich der Lehrlinge;

oder

b) vorgeschriebene Gruppen der erwerbstätigen Bevölkerung, die insgesamt mindestens 75 vom Hundert der gesamten erwerbstätigen Bevölkerung bilden;

oder

c) alle Einwohner oder die Einwohner, deren Mittel während der Dauer des Falls vorgeschriebene und den Bestimmungen von Artikel 28 entsprechende Grenzen nicht übersteigen.

2. Ist eine nach Artikel 4 abgegebene Erklärung in Kraft, so hat der Kreis der geschützten Personen zu umfassen:

a) vorgeschriebene Gruppen von Arbeitnehmern, die insgesamt mindestens 25 vom Hundert aller Arbeitnehmer bilden; oder

b) vorgeschriebene Gruppen von Arbeitnehmern gewerblicher Betriebe, die insgesamt mindestens 50 vom Hundert aller Arbeitnehmer in gewerblichen Betrieben bilden.

Artikel 10

Die Leistung bei Invalidität hat in einer regelmäßig wiederkehrenden Zahlung zu bestehen, die berechnet wird

a) nach den Bestimmungen von Artikel 26 oder Artikel 27, wenn Arbeitnehmer oder Gruppen der erwerbstätigen Bevölkerung geschützt sind;

b) nach den Bestimmungen von Artikel 28, wenn alle Einwohner oder die Einwohner geschützt sind, deren Mittel während der Dauer des Falls vorgeschriebene Grenzen nicht übersteigen.

Artikel 11

1. Die in Artikel 10 bezeichnete Leistung ist im gedeckten Fall mindestens zu gewährleisten

a) einer geschützten Person, die vor Eintritt des Falls nach vorgeschriebener Regelung eine Wartezeit zurückgelegt hat, die in einer Beitrags- oder Beschäftigungszeit von 15 Jahren oder einer Wohnsitzzeit von zehn Jahren bestehen kann;

b) wenn grundsätzlich alle erwerbstätigen Personen geschützt sind, einer geschützten Person, die vor Eintritt des Falls nach vorgeschriebener Regelung eine Wartezeit von drei Beitragsjahren zurückgelegt hat und für die während ihres Arbeitslebens die vorgeschriebene jährliche Durchschnittszahl oder jährliche Zahl von Beiträgen entrichtet worden ist.

2. Hängt die Leistung bei Invalidität von einer Mindestbeitragszeit, einer Mindestbeschäftigungszeit oder einer Mindestwohnsitzzeit ab, so ist eine gekürzte Leistung mindestens zu gewährleisten

a) einer geschützten Person, die vor Eintritt des Falls nach vorgeschriebener Regelung eine Wartezeit von fünf Beitrags-, Beschäftigungs- oder Wohnsitzjahren zurückgelegt hat;

b) wenn grundsätzlich alle erwerbstätigen Personen geschützt sind, einer geschützten Person, die vor Eintritt des Falls nach vorgeschriebener Regelung eine Wartezeit von drei Beitragsjahren zurückgelegt hat und für die während ihres Arbeitslebens die Hälfte der nach Absatz 1 Buchstabe b) dieses Artikels vorgeschriebenen jährlichen Durchschnittszahl oder jährlichen Zahl von Beiträgen entrichtet worden ist.

3. Die Bedingungen in Absatz 1 dieses Artikels gelten als erfüllt, wenn eine Leistung, die nach den Bestimmungen des Teils V berechnet ist, jedoch um zehn Einheiten unter dem in der Tabelle zu Teil V für den Typus des Leistungsempfängers angegebenen Hundertsatz liegt, mindestens jeder geschützten Person gewährleistet wird, die nach vorgeschriebener Regelung fünf Beitrags-, Beschäftigungs- oder Wohnsitzjahre zurückgelegt hat.

4. Der in der Tablelle zu Teil V angegebene Hundertsatz kann im entsprechenden Verhältnis gekürzt werden, wenn die Wartezeit für die dem gekürzten Hundertsatz entsprechende Leistung fünf Beitrags-, Beschäftigungs- oder Wohnsitzjahre übersteigt, jedoch geringer als 15 Beitrags- oder Beschäftigungsjahre oder zehn Wohnsitzjahre ist; eine gekürzte Leistung ist nach Absatz 2 dieses Artikels zu gewähren.

5. Die Bedingungen in den Absätzen 1 und 2 dieses Artikels gelten als erfüllt, wenn eine Leistung, die nach den Bestimmungen des Teils V berechnet ist, mindestens jeder geschützten Person gewährleistet wird, die nach vorgeschriebener Regelung eine Beitrags- oder Beschäftigungszeit zurückgelegt hat, die in einem vorgeschriebenen Mindestalter fünf Jahre nicht übersteigen darf und mit fortschreitendem Alter bis zu einer vorgeschriebenen Höchstzahl von Jahren verlängert werden kann.

Artikel 12

Die in den Artikeln 10 und 11 bezeichneten Leistungen sind während der ganzen Dauer des Falls zu gewähren oder so lange, bis sie durch eine Leistung bei Alter ersetzt werden.

Artikel 13

1. Jedes Mitglied, für das dieser Teil des Übereinkommens in Kraft ist, hat unter vorgeschriebenen Bedingungen

a) Einrichtungen zur beruflichen Wiedereingliederung bereitzustellen, die dazu bestimmt sind, einen Invaliden, wo immer es möglich ist, für die Wiederaufnahme seiner früheren Tätigkeit oder, wenn dies nicht möglich ist, für eine andere Erwerbstätigkeit vorzubereiten, die seiner Eignung und seinen Fähigkeiten am besten entspricht;

b) Maßnahmen zu treffen, um die Vermittlung einer geeigneten Beschäftigung für Invalide zu erleichtern.

2. Ist eine nach Artikel 4 abgegebene Erklärung in Kraft, so kann das Mitglied von den Bestimmungen in Absatz 1 dieses Artikels abweichen.

TEIL III

Leistungen bei Alter

Artikel 14

Jedes Mitglied, für das dieser Teil des Übereinkommens in Kraft ist, hat den geschützten Personen

Leistungen bei Alter nach den Bestimmungen der folgenden Artikel dieses Teils zu gewährleisten.

Artikel 15

1. Der gedeckte Fall hat im Überschreiten eines vorgeschriebenen Alters zu bestehen.

2. Das vorgeschriebene Alter darf 65 Jahre nicht übersteigen, doch kann von der zuständigen Stelle unter Berücksichtigung maßgebender demographischer, wirtschaftlicher und sozialer Merkmale, die statistisch zu belegen sind, ein höheres Alter festgesetz werden.

3. Ist das vorgeschriebene Alter 65 Jahre oder höher, so ist dieses Alter unter vorgeschriebenen Bedingungen für jene Personen herabzusetzen, die in Berufen beschäftigt waren, die von der innerstaatlichen Gesetzgebung im Hinblick auf die Gewährung von Leistungen bei Alter als anstrengend oder gesundheitsschädlich betrachtet werden.

Artikel 16

1. Der Kreis der geschützten Personen hat zu umfassen:

a) alle Arbeitnehmer, einschließlich der Lehrlinge; oder

b) vorgeschriebene Gruppen der erwerbstätigen Bevölkerung, die insgesamt mindestens 75 vom Hundert der gesamten erwerbstätigen Bevölkerung bilden; oder

c) alle Einwohner oder die Einwohner, deren Mittel während der Dauer des Falls vorgeschriebene und den Bestimmungen von Artikel 28 entsprechende Grenzen nicht übersteigen.

2. Ist eine nach Artikel 4 abgegebene Erklärung in Kraft, so hat der Kreis der geschützten Personen zu umfassen:

a) vorgeschriebene Gruppen von Arbeitnehmern, die insgesamt mindestens 25 vom Hundert aller Arbeitnehmer bilden; oder

b) vorgeschriebene Gruppen von Arbeitnehmern gewerblicher Betriebe, die insgesamt mindestens 50 vom Hundert aller Arbeitnehmer in gewerblichen Betrieben bilden.

Artikel 17

Die Leistung bei Alter hat in einer regelmäßig wiederkehrenden Zahlung zu bestehen, die berechnet wird

a) nach den Bestimmungen von Artikel 26 oder Artikel 27, wenn Arbeitnehmer oder Gruppen der erwerbstätigen Bevölkerung geschützt sind;

b) nach den Bestimmungen von Artikel 28, wenn alle Einwohner oder die Einwohner geschützt sind, deren Mittel während der Dauer des Falls vorgeschriebene Grenzen nicht übersteigen.

Artikel 18

1. Die in Artikel 17 bezeichnete Leistung ist im gedeckten Fall mindestens zu gewährleisten

a) einer geschützten Person, die vor Eintritt des Falls nach vorgeschriebener Regelung eine Wartezeit zurückgelegt hat, die in einer Beitrags- oder Beschäftigungszeit von 30 Jahren oder einer Wohnsitzzeit von 20 Jahren bestehen kann;

b) wenn grundsätzlich alle erwerbstätigen Personen geschützt sind, einer geschützten Person, die vor Eintritt des Falls eine vorgeschriebene Beitragszeit zurückgelegt hat und für die während ihres Arbeitslebens die vorgeschriebene jährliche Durchschnittszahl von Beiträgen entrichtet worden ist.

2. Hängt die Leistung bei Alter von einer Mindestbeitrags- oder Mindestbeschäftigungszeit ab, so ist eine gekürzte Leistung mindestens zu gewährleisten

a) einer geschützten Person, die vor Eintritt des Falls nach vorgeschriebener Regelung eine Wartezeit von 15 Beitrags- oder Beschäftigungsjahren zurückgelegt hat;

b) wenn grundsätzlich alle erwerbstätigen Personen geschützt sind, einer geschützten Person, die vor Eintritt des Falls eine vorgeschriebene Beitragszeit zurückgelegt hat und für die während ihres Arbeitslebens die Hälfte der nach Absatz 1 Buchstabe b) dieses Artikels vorgeschriebenen jährlichen Durchschnittszahl von Beiträgen entrichtet worden ist.

3. Die Bedingungen in Absatz 1 dieses Artikels gelten als erfüllt, wenn eine Leistung, die nach den Bestimmungen des Teils V berechnet ist, jedoch um zehn Einheiten unter dem in der Tabelle zu Teil V für den Typus des Leistungsempfängers angegebenen Hundertsatz liegt, mindestens jeder geschützten Person gewährleistet wird, die nach vorgeschriebener Regelung zehn Beitrags- oder Beschäftigungsjahre oder fünf Wohnsitzjahre zurückgelegt hat.

4. Der in der Tabelle zu Teil V angegebene Hundertsatz kann im entsprechenden Verhältnis gekürzt werden, wenn die Wartezeit für die dem gekürzten Hundertsatz entsprechende Leistung zehn Beitrags- oder Beschäftigungsjahre oder fünf Wohnsitzjahre übersteigt, aber geringer als 30 Beitrags- oder Beschäftigungsjahre oder 20 Wohnsitzjahre ist; übersteigt diese Wartezeit 15 Beitrags- oder Beschäftigungsjahre, so ist eine gekürzte Leistung nach Absatz 2 dieses Artikels zu gewähren.

Artikel 19

Die in den Artikeln 17 und 18 bezeichneten Leistungen sind während der ganzen Dauer des Falls zu gewähren.

TEIL IV

Leistungen an Hinterbliebene

Artikel 20

Jedes Mitglied, für das dieser Teil des Übereinkommens in Kraft ist, hat den geschützten Personen Leistungen an Hinterbliebene nach den Bestimmungen der folgenden Artikel dieses Teils zu gewährleisten.

Artikel 21

1. Der gedeckte Fall hat den Verlust der Unterhaltsmittel zu umfassen, den die Witwe oder die Kinder infolge des Todes des Ernährers erleiden.

2. Der Anspruch einer Witwe auf eine Leistung an Hinterbliebene kann vom Erreichen eines vorgeschriebenen Alters abhängig gemacht werden. Das Alter darf nicht höher sein als das für den Anspruch auf Leistungen bei Alter vorgeschriebene Alter.

3. Eine Altersbedingung ist nicht zulässig, wenn die Witwe

a) im vorgeschriebenen Sinn Invalide ist oder

b) für ein unterhaltsberechtigtes Kind des Verstorbenen sorgt.

4. Für den Anspruch einer kinderlosen Witwe auf eine Leistung an Hinterbliebene kann eine Mindestdauer der Ehe vorgeschrieben werden.

Artikel 22

1. Der Kreis der geschützten Personen hat zu umfassen:

a) die Ehefrauen, Kinder und sonstigen von der innerstaatlichen Gesetzgebung bezeichneten unterhaltsberechtigten Angehörigen von Ernährern, die Arbeitnehmer oder Lehrlinge waren; oder

b) die Ehefrauen, Kinder und sonstigen von der innerstaatlichen Gesetzgebung bezeichneten unterhaltsberechtigten Angehörigen von Ernährern in vorgeschriebenen Gruppen der erwerbstätigen Bevölkerung, die insgesamt mindestens 75 vom Hundert der gesamten erwerbstätigen Bevölkerung bilden; oder

c) alle Witwen, alle Kinder und alle sonstigen von der innerstaatlichen Gesetzgebung bezeichneten unterhaltsberechtigten Angehörigen, die den Ernährer verloren haben, Einwohner sind und, sofern angebracht, deren Mittel während der Dauer des Falls vorgeschriebene, den Bestimmungen von Artikel 28 entsprechende Grenzen nicht übersteigen.

2. Ist eine nach Artikel 4 abgegebene Erklärung in Kraft, so hat der Kreis der geschützten Personen zu umfassen:

a) die Ehefrauen, Kinder und sonstigen von der innerstaatlichen Gesetzgebung bezeichneten unterhaltsberechtigten Angehörigen von Ernährern in vorgeschriebenen Gruppen von Arbeitnehmern, die insgesamt mindestens 25 vom Hundert aller Arbeitnehmer bilden; oder

b) die Ehefrauen, Kinder und sonstigen von der innerstaatlichen Gesetzgebung bezeichneten unterhaltsberechtigten Angehörigen von Ernährern in vorgeschriebenen Gruppen von Arbeitnehmern gewerblicher Betriebe, die insgesamt mindestens 50 vom Hundert aller Arbeitnehmer in gewerblichen Betrieben bilden.

Artikel 23

Die Leistung an Hinterbliebene hat in einer regelmäßig wiederkehrenden Zahlung zu bestehen, die berechnet wird

a) nach den Bestimmungen von Artikel 26 oder Artikel 27, wenn Arbeitnehmer oder Gruppen der erwerbstätigen Bevölkerung geschützt sind;

b) nach den Bestimmungen von Artikel 28, wenn alle Einwohner oder die Einwohner, deren Mittel während der Dauer des Falls vorgeschriebene Grenzen nicht übersteigen, geschützt sind.

Artikel 24

1. Die in Artikel 23 bezeichnete Leistung ist im gedeckten Fall mindestens zu gewährleisten

a) einer geschützten Person, deren Ernährer nach vorgeschriebener Regelung eine Wartezeit zurückgelegt hat, die in einer Beitrags- oder Beschäftigungszeit von 15 Jahren oder einer Wohnsitzzeit von zehn Jahren bestehen kann; für eine Leistung an eine Witwe kann statt dessen jedoch verlangt werden, daß diese Witwe eine vorgeschriebene Wohnsitzzeit zurückgelegt hat;

b) wenn grundsätzlich die Ehefrauen und Kinder aller erwerbstätigen Personen geschützt sind, einer geschützten Person, deren Ernährer nach vorgeschriebener Regelung eine Wartezeit von drei Beitragsjahren zurückgelegt hat, sofern für ihn während seines Arbeitslebens die vorgeschriebene jährliche Durchschnittszahl oder jährliche Zahl von Beiträgen entrichtet worden ist.

2. Hängt die Leistung an Hinterbliebene von einer Mindestbeitrags- oder Mindestbeschäftigungszeit ab, so ist eine gekürzte Leistung mindestens zu gewährleisten

a) einer geschützten Person, deren Ernährer nach vorgeschriebener Regelung eine Wartezeit von fünf Beitrags- oder Beschäftigungsjahren zurückgelegt hat;

b) wenn grundsätzlich die Ehefrauen und Kinder aller erwerbstätigen Personen geschützt sind, einer geschützten Person, deren Ernährer nach vorgeschriebener Regelung eine Wartezeit von drei Beitragsjahren zurückgelegt hat, sofern für ihn während seines Arbeitslebens die Hälfte der nach Absatz 1 Buchstabe b) dieses Artikels vorgeschriebenen jährlichen Durchschnittszahl oder

jährlichen Zahl von Beiträgen entrichtet worden ist.

3. Die Bedingungen in Absatz 1 dieses Artikels gelten als erfüllt, wenn eine Leistung, die nach den Bestimmungen des Teils V berechnet ist, jedoch um zehn Einheiten unter dem in der Tabelle zu Teil V für den Typus des Leistungsempfängers angegebenen Hundertsatz liegt, mindestens jeder geschützten Person gewährleistet wird, deren Ernährer nach vorgeschriebener Regelung fünf Beitrags-, Beschäftigungs- oder Wohnsitzjahre zurückgelegt hat.

4. Der in der Tablelle zu Teil V angegebene Hundertsatz kann im entsprechenden Verhältnis gekürzt werden, wenn die Wartezeit für die dem gekürzten Hundertsatz entsprechende Leistung fünf Beitrags-, Beschäftigungs- oder Wohnsitzjahre übersteigt, jedoch geringer als 15 Beitrags- oder Beschäftigungsjahre oder zehn Wohnsitzjahre ist; ist für eine solche Wartezeit eine Beitrags- oder Beschäftigungszeit heranzuziehen, so ist eine gekürzte Leistung nach Absatz 2 dieses Artikels zu gewähren.

5. Die Bedingungen in den Absätzen 1 und 2 dieses Artikels gelten als erfüllt, wenn eine Leistung, die nach den Bestimmungen des Teils V berechnet ist, mindestens jeder geschützten Person gewährleistet wird, deren Ernährer nach vorgeschriebener Regelung eine Beitrags- oder Beschäftigungszeit zurückgelegt hat, die in einem vorgeschriebenen Mindestalter fünf Jahre nicht übersteigen darf und mit fortschreitendem Alter bis zu einer vorgeschriebenen Höchstzahl von Jahren verlängert werden kann.

Artikel 25

Die in den Artikeln 23 und 24 bezeichneten Leistungen sind während der ganzen Dauer des Falles zu gewähren.

TEIL V

Berechnung der regelmäßig wiederkehrenden Zahlungen

Artikel 26

1. Bei einer regelmäßig wiederkehrenden Zahlung, auf welche dieser Artikel Anwendung findet, ist der Leistungsbetrag, erhöht um den Betrag der während der Dauer des Falls zu zahlenden Familienzulagen, wie folgt zu bemessen: Er hat für den betreffenden Fall und den in der Tabelle zu diesem Teil bezeichneten Typus des Leistungsempfängers mindestens den in der Tabelle vorgesehenen Hundertsatz der Gesamtsumme aus dem früheren Verdienst des Leistungsempfängers oder seines Ernährers und dem Betrag der Familienzulagen zu erreichen, die einer geschützten Person mit gleichen Familienlasten, wie sie der Typus des Leistungsempfängers hat, zu zahlen sind.

2. Der frühere Verdienst des Leistungsempfängers oder seines Ernährers ist nach vorgeschriebener Regelung zu berechnen; sind die geschützten Personen oder ihre Ernährer in Verdienstklassen eingeteilt, so kann der frühere Verdienst nach den Grundverdiensten der Klassen, zu denen sie gehörten, berechnet werden.

3. Für den Leistungsbetrag oder für den bei der Berechnung dieses Betrages zugrunde gelegten Verdienst kann eine Höchstgrenze vorgeschrieben werden, vorausgesetzt, daß dabei den Bestimmungen von Absatz 1 dieses Artikels entsprochen wird, wenn der frühere Verdienst des Leistungsempfängers oder seines Ernährers nicht höher ist als der Lohn eines gelernten männlichen Arbeiters.

4. Der frühere Verdienst des Leistungsempfängers oder seines Ernährers, der Lohn des gelernten männlichen Arbeiters, die Leistung und die Familienzulagen sind auf derselben zeitlichen Grundlage zu berechnen.

5. Für die übrigen Leistungsempfänger hat die Leistung in einem angemessenen Verhältnis zu der des Typus des Leistungsempfängers zu stehen.

6. Im Sinne dieses Artikels hat als gelernter männlicher Arbeiter zu gelten

a) ein Einrichter oder Dreher in der Maschinenbauindustrie mit Ausnahme der Elektromaschinenindustrie oder

b) der Typus des gelernten Arbeiters nach den Bestimmungen des nachstehenden Absatzes oder

c) eine Person, deren Verdienst nicht niedriger ist als der Verdienst von 75 vom Hundert aller geschützten Personen, wobei dieser Verdienst auf der Grundlage jährlicher oder kürzerer Zeitspannen ermittelt wird, je nachdem was vorgeschrieben ist, oder

d) eine Person, deren Verdienst ebenso hoch ist wie 125 vom Hundert des Durchschnittsverdienstes aller geschützten Personen.

7. Als Typus des gelernten Arbeiters im Sinne von Buchstabe b) des vorstehenden Absatzes hat eine Person zu gelten, die in der Hauptgruppe mit der größten Zahl für den betreffenden Fall geschützter erwerbstätiger männlicher Personen oder von Ernährern der geschützten Personen innerhalb der Abteilung beschäftigt ist, die ihrerseits die größte Zahl solcher Personen oder Ernährer umfaßt; hierfür wird die Internationale Systematik der wirtschaftlichen Tätigkeiten zugrunde gelegt, die vom Wirtschafts- und Sozialrat der Organisation der Vereinten Nationen auf seiner siebenten Tagung am 27. August 1948 angenommen wurde und im Anhang zu diesem Übereinkommen in ihrer 1958 abgeänderten Fassung wiedergegeben ist, unter Berücksichtigung aller späteren Änderungen.

8. Haben die Leistungen eine nach Gebieten unterschiedliche Höhe, so kann der gelernte männliche Arbeiter nach den Bestimmungen der Absätze 6 und 7 dieses Artikels für jedes Gebiet bestimmt werden.

9. Der Lohn des gelernten männlichen Arbeiters ist auf der Grundlage der Lohnsätze für die durch Gesamtarbeitsverträge oder gegebenenfalls von oder auf Grund der innerstaatlichen Gesetzgebung oder durch Gewohnheit festgelegte normale Arbeitszeit zu ermitteln, unter Einbeziehung etwaiger Teuerungszulagen; haben diese Lohnsätze eine nach Gebieten unterschiedliche Höhe und findet der Absatz 8 dieses Artikels keine Anwendung, so ist der mittlere Lohn zugrunde zu legen.

Artikel 27

1. Bei einer regelmäßig wiederkehrenden Zahlung, auf welche dieser Artikel Anwendung findet, ist der Leistungsbetrag, erhöht um den Betrag der während der Dauer des Falls zu zahlenden Familienzulagen, wie folgt zu bemessen: Er hat für den betreffenden Fall und den in der Tabelle zu diesem Teil bezeichneten Typus des Leistungsempfängers mindestens den in der Tabelle vorgesehenen Hundertsatz der Gesamtsumme aus dem Lohn eines gewöhnlichen erwachsenen männlichen ungelernten Arbeiters und dem Betrag der Familienzulagen zu erreichen, die einer geschützten Person mit gleichen Familienlasten, wie sie der Typus des Leistungsempfängers hat, zu zahlen sind.

2. Der Lohn des gewöhnlichen erwachsenen männlichen ungelernten Arbeiters, die Leistung und die Familienzulagen sind auf derselben zeitlichen Grundlage zu berechnen.

3. Für die übrigen Leistungsempfänger hat die Leistung in einem angemessenen Verhältnis zu der des Typus des Leistungsempfängers zu stehen.

4. Im Sinne dieses Artikels hat als gewöhnlicher erwachsener männlicher ungelernter Arbeiter zu gelten

a) der Typus des ungelernten Arbeiters in der Maschinenbauindustrie mit Ausnahme der Elektromaschinenindustrie oder

b) der Typus des ungelernten Arbeiters nach den Bestimmungen des nachstehenden Absatzes.

5. Als Typus des ungelernten Arbeiters im Sinne von Buchstabe b) des vorstehenden Absatzes hat eine Person zu gelten, die in der Hauptgruppe mit der größten Zahl für den betreffenden Fall geschützter erwerbstätiger männlicher Personen oder von Ernährern der geschützten Personen innerhalb der Abteilung beschäftigt ist, die ihrerseits die größte Zahl solcher Personen oder Ernährer umfaßt; hierfür wird die Internationale Systematik der wirtschaftlichen Tätigkeiten zugrunde gelegt, die vom Wirtschafts- und Sozialrat der Organisation der Vereinten Nationen auf seiner siebenten Tagung am 27. August 1948 angenommen wurde und im Anhang zu diesem Übereinkommen in ihrer 1958 abgeänderten Fassung wiedergegeben ist, unter Berücksichtigung aller späteren Änderungen.

6. Haben die Leistungen eine nach Gebieten unterschiedliche Höhe, so kann der gewöhnliche erwachsene männliche ungelernte Arbeiter nach den Bestimmungen der Absätze 4 und 5 dieses Artikels für jedes Gebiet bestimmt werden.

7. Der Lohn des gewöhnlichen erwachsenen männlichen ungelernten Arbeiters ist auf der Grundlage der Lohnsätze für die durch Gesamtarbeitsverträge oder gegebenenfalls von oder auf Grund der innerstaatlichen Gesetzgebung oder durch Gewohnheit festgelegte normale Arbeitszeit zu ermitteln, unter Einbeziehung etwaiger Teuerungszulagen; haben diese Lohnsätze eine nach Gebieten unterschiedliche Höhe und findet der Absatz 6 dieses Artikels keine Anwendung, so ist der mittlere Lohn zugrunde zu legen.

Artikel 28

Bei einer regelmäßig wiederkehrenden Zahlung, auf welche dieser Artikel Anwendung findet, gilt folgendes:

a) der Leistungsbetrag ist entsprechend einer vorgeschriebenen Skala oder entsprechend einer von der zuständigen Stelle nach vorgeschriebener Regelung festgelegten Skala zu berechnen;

b) der Leistungsbetrag kann nur insoweit gekürzt werden, als die sonstigen Mittel der Familie des Leistungsempfängers vorgeschriebene namhafte Beträge oder von der zuständigen Stelle nach vorgeschriebener Regelung festgelegte namhafte Beträge übersteigen;

c) die Gesamtsumme aus der Leistung und den sonstigen Mitteln, nach Abzug der in Buchstabe b) bezeichneten namhaften Beträge, hat auszureichen, um der Familie des Leistungsempfängers gesunde und angemessene Lebensbedingungen zu gewährleisten; sie darf nicht unter den nach den Bestimmungen des Artikels 27 berechneten Leistungen liegen;

d) die Bedingungen in Buchstabe c) gelten als erfüllt, wenn der Gesamtbetrag der nach dem betreffenden Teil gewährten Leistungen um mindestens 30 vom Hundert höher ist als der Gesamtbetrag der Leistungen, der bei Anwendung der Bestimmungen des Artikels 27 und der nachstehenden Bestimmungen erreicht würde:

   i) Artikel 9 Absatz 1 Buchstabe b) für Teil II;

   ii) Artikel 16 Absatz 1 Buchstabe b) für Teil III;

   iii) Artikel 22 Absatz 1 Buchstabe b) für Teil IV.

Artikel 29

1. Die Beträge der nach den Bestimmungen von Artikel 10, Artikel 17 und Artikel 23 zu gewährenden laufenden Barleistungen sind nach erheblichen Änderungen in der allgemeinen Verdiensthöhe oder nach erheblichen Änderungen in den Lebenshaltungskosten zu überprüfen.

2. Jedes Mitglied hat die Ergebnisse dieser Überprüfungen in seinen nach Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation vorzulegenden Berichten über die Durchführung dieses Übereinkommens mitzuteilen und anzugeben, welche Maßnahmen getroffen worden sind.

Tabelle zu Teil V

Regelmäßig wiederkehrende Zahlungen an die Typen der Leistungsempfänger

Teil	Fall	Typus des Leistungsempfängers	Hundertsatz
II	Invalidität	Mann mit Ehefrau und zwei Kindern ..	50
III	Alter	Mann mit Ehefrau im Rentenalter	45
IV	Tod des Ernährers	Witwe mit zwei Kindern	45

TEIL VI

Gemeinsame Bestimmungen

Artikel 30

Die innerstaatliche Gesetzgebung hat die Aufrechterhaltung der Anwartschaften auf beitragsgebundene Leistungen bei Invalidität und Alter und an Hinterbliebene unter vorgeschriebenen Bedingungen vorzusehen.

Artikel 31

1. Die Leistungen bei Invalidität oder Alter oder an Hinterbliebene können unter vorgeschriebenen Bedingungen ruhen, wenn der Leistungsempfänger eine Erwerbstätigkeit ausübt.

2. Eine beitragsgebundene Leistung bei Invalidität oder Alter oder an Hinterbliebene kann gekürzt werden, wenn der Verdienst des Leistungsempfängers einen vorgeschriebenen Betrag übersteigt; die Leistungskürzung darf den Verdienst nicht übersteigen.

3. Eine beitragsfreie Leistung bei Invalidität oder Alter oder an Hinterbliebene kann gekürzt werden, wenn der Verdienst des Leistungsempfängers oder seine sonstigen Mittel oder beide zusammen einen vorgeschriebenen Betrag übersteigen.

Artikel 32

1. Eine Leistung, auf die eine geschützte Person in Anwendung eines der Teile II bis IV dieses Übereinkommens Anspruch hätte, kann in einem vorgeschriebenen Ausmaß ruhen,

a) solange die betreffende Person sich außerhalb des Gebiets des Mitglieds aufhält, außer unter vorgeschriebenen Bedingungen im Fall einer beitragsgebundenen Leistung;

b) solange der Unterhalt der betreffenden Person aus öffentlichen Mitteln oder von einer Einrichtung oder einem Dienst der Sozialen Sicherheit bestritten wird;

c) wenn die betreffende Person durch Betrug versucht hat, diese Leistung zu erhalten;

d) wenn der Fall von der betreffenden Person durch ein von ihr begangenes Verbrechen oder Vergehen herbeigeführt worden ist;

e) wenn der Fall vorsätzlich durch eine grobe Verfehlung der betreffenden Person herbeigeführt worden ist;

f) in entsprechenden Fällen, wenn die betreffende Person es ohne triftigen Grund unterläßt, von den ihr zur Verfügung gestellten Einrichtungen des ärztlichen Dienstes oder des Dienstes für die berufliche Wiedereingliederung Gebrauch zu machen, oder die für die Nachprüfung des Bestehens des Falls oder für das Verhalten der Leistungsempfänger vorgeschriebene Regelung nicht befolgt;

g) bei Leistungen an Hinterbliebene, solange eine Witwe mit einem Mann in eheähnlicher Gemeinschaft lebt.

2. Ein Teil der Leistungen, die sonst zu zahlen gewesen wären, ist in den vorgeschriebenen Fällen und innerhalb der vorgeschriebenen Grenzen an die unterhaltsberechtigten Angehörigen der betreffenden Person zu zahlen.

Artikel 33

1. Hat oder hätte eine geschützte Person gleichzeitig Anspruch auf mehr als eine der in diesem Übereinkommen vorgesehenen Leistungen, so können diese unter vorgeschriebenen Bedingungen und in vorgeschriebenen Grenzen gekürzt werden; die geschützte Person muß jedoch insgesamt mindestens den Betrag der günstigsten Leistung erhalten.

2. Hat oder hätte eine geschützte Person Anspruch auf eine in diesem Übereinkommen vorgesehene Leistung und erhält sie für denselben Fall eine andere Barleistung der Sozialen Sicherheit mit Ausnahme einer Familienleistung, so kann die im Übereinkommen vorgesehene Leistung unter vorgeschriebenen Bedingungen und in vorgeschriebenen Grenzen gekürzt werden oder ruhen, wobei jedoch der gekürzte oder ruhende Teil der Leistung den Betrag der anderen Leistung nicht überschreiten darf.

Artikel 34

1. Jedem Antragsteller ist das Recht einzuräumen, ein Rechtsmittel einzulegen, falls die Leistung abgelehnt oder ihre Art oder ihr Ausmaß strittig wird.

2. Es sind Verfahren vorzuschreiben, nach denen der Antragsteller sich gegebenenfalls von einer sachkundigen Person seiner Wahl oder von einem Vertreter einer Organisation vertreten oder unterstützen lassen kann, die die geschützten Personen vertritt.

Artikel 35

1. Jedes Mitglied hat die allgemeine Verantwortung für die Gewährung der in Anwendung dieses Übereinkommens zu zahlenden Leistungen zu übernehmen und alle hierfür erforderlichen Maßnahmen zu treffen.

2. Jedes Mitglied hat die allgemeine Verantwortung für die einwandfreie Verwaltung der Einrichtungen und Dienste zu übernehmen, die bei der Durchführung dieses Übereinkommens mitwirken.

Artikel 36

Wird die Verwaltung nicht von einer nach Weisungen der Behörden tätigen Einrichtung oder von einer einem Parlament verantwortlichen Regierungsstelle wahrgenommen, so sind unter vorgeschriebenen Voraussetzungen Vertreter der geschützten Personen an der Verwaltung zu beteiligen; die innerstaatliche Gesetzgebung kann auch die Mitwirkung von Vertretern der Arbeitgeber und der Behörden vorsehen.

TEIL VII

Sonstige Bestimmungen

Artikel 37

Jedes Mitglied, dessen Gesetzgebung Arbeitnehmer schützt, kann erforderlichenfalls von der Anwendung dieses Übereinkommens ausnehmen:

a) Personen, die zu gelegentlichen Arbeiten verwendet werden;

b) Familienangehörige des Arbeitgebers, die in seinem Haushalt leben, in bezug auf die für ihn verrichtete Arbeit;

c) andere Gruppen von Arbeitnehmern, deren Zahl 10 vom Hundert aller Arbeitnehmer, die nicht nach den Buchstaben a) und b) dieses Artikels ausgeschlossen sind, nicht übersteigen darf.

Artikel 38

1. Jedes Mitglied, dessen Gesetzgebung Arbeitnehmer schützt, kann durch eine seiner Ratifikationsurkunde beigefügte Erklärung die Arbeitnehmer im Bereich der landwirtschaftlichen Berufe, die im Zeitpunkt der Ratifikation von der Gesetzgebung noch nicht geschützt sind, vorübergehend vom Geltungsbereich dieses Übereinkommens ausschließen.

2. Jedes Mitglied, das eine Erklärung nach Absatz 1 dieses Artikels abgegeben hat, hat in seinen nach Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation vorzulegenden Berichten über die Durchführung dieses Übereinkommens anzugeben, in welchem Umfange den Bestimmungen des Übereinkommens betreffend die Arbeitnehmer im Bereich der landwirtschaftlichen Berufe entsprochen wurde oder entsprochen werden soll und inwieweit Fortschritte im Hinblick auf die Anwendung des Übereinkommens auf diese Arbeitnehmer erzielt worden sind; ist die Lage unverändert, so hat das Mitglied alle zweckdienlichen Erläuterungen zu geben.

3. Jedes Mitglied, das eine Erklärung nach Absatz 1 dieses Artikels abgegeben hat, hat die Zahl der geschützten Arbeitnehmer im landwirtschaftlichen Bereich in dem Maße und so rasch, wie die Umstände es gestatten, zu erhöhen.

Artikel 39

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, kann durch eine seiner Ratifikationsurkunde beigefügte Erklärung vom Geltungsbereich des Übereinkommens ausschließen

a) die Seeleute, einschließlich der Seefischer,

b) die öffentlichen Bediensteten,

sofern diese Gruppen durch Sondersysteme geschützt sind, die im ganzen Leistungen gewähren, die den in diesem Übereinkommen vorgesehenen mindestens gleichwertig sind.

2. Ist eine nach Absatz 1 dieses Artikels abgegebene Erklärung in Kraft, so kann das Mitglied Personen, die der oder den vom Geltungsbereich des Übereinkommens ausgeschlossenen Gruppe oder Gruppen angehören, von der Zahl der Personen ausschließen, die bei der Berechnung des in Artikel 9 Absatz 1 Buchstabe b) und Absatz 2 Buchstabe b), Artikel 16 Absatz 1 Buchstabe b) und Absatz 2 Buchstabe b), Artikel 22 Absatz 1 Buchstabe b) und Absatz 2 Buchstabe b) und Artikel 37 Buchstabe c) erwähnten Hundertsatzes zu berücksichtigen sind.

3. Jedes Mitglied, das eine Erklärung nach Absatz 1 dieses Artikels abgegeben hat, kann in der Folge dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes mitteilen, daß es die Verpflichtungen aus diesem Übereinkommen für eine oder mehrere der bei der Ratifikation ausgeschlossenen Gruppen übernimmt.

Artikel 40

Hat eine geschützte Person auf Grund der innerstaatlichen Gesetzgebung im Falle des Todes des Ernährers Anspruch auf andere regelmäßig wiederkehrende Leistungen als auf Leistungen an Hinterbliebene, so können diese regelmäßig wiederkehrenden Leistungen für die Anwendung dieses Übereinkommens den Leistungen an Hinterbliebene gleichgestellt werden.

Artikel 41

1. Ein Mitglied, das

a) die Verpflichtungen aus diesem Übereinkommen für die Teile II, III und IV übernommen hat und

b) einen Hundertsatz der erwerbstätigen Bevölkerung schützt, der mindestens um zehn Einheiten

höher ist als der in Artikel 9 Absatz 1 Buchstabe b), Artikel 16 Absatz 1 Buchstabe b) und Artikel 22 Absatz 1 Buchstabe b) geforderte, oder das die Bestimmungen von Artikel 9 Absatz 1 Buchstabe c), Artikel 16 Absatz 1 Buchstabe c) und Artikel 22 Absatz 1 Buchstabe c) erfüllt, und

c) in bezug auf mindestens zwei der in den Teilen II, III und IV vorgesehenen gedeckten Fälle Leistungen in einem Betrag gewährleistet, der einem Hundertsatz entspricht, der um mindestens fünf Einheiten höher ist als die in der Tabelle zu Teil V bezeichneten Hundertsätze,

kann die Bestimmungen des nachstehenden Absatzes für sich in Anspruch nehmen.

2. Ein solches Mitglied kann

a) für die Zwecke von Artikel 11 Absatz 2 Buchstabe b) und Artikel 24 Absatz 2 Buchstabe b) die dort bezeichnete Zeitspanne von drei Jahren durch eine solche von fünf Jahren ersetzen;

b) die Empfänger von Leistungen an Hinterbliebene in einer Art und Weise bestimmen, die von der in Artikel 21 geforderten abweicht, jedoch gewährleistet, daß die Gesamtzahl der Leistungsempfänger nicht unter der Zahl der Leistungsempfänger liegt, die sich bei der Anwendung von Artikel 21 ergeben würde.

3. Jedes Mitglied, das die Bestimmungen von Absatz 2 dieses Artikels für sich in Anspruch genommen hat, hat in seinen nach Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation vorzulegenden Berichten über die Durchführung dieses Übereinkommens über den Stand seiner Gesetzgebung und Praxis hinsichtlich der in diesem Absatz behandelten Fragen Auskunft zu geben und mitzuteilen, inwieweit Fortschritte im Hinblick auf eine vollständige Durchführung der Bestimmungen dieses Übereinkommens erzielt worden sind.

Artikel 42

1. Ein Mitglied, das

a) die Verpflichtungen aus diesem Übereinkommen für die Teile II, III und IV übernommen hat und

b) einen Hundertsatz der erwerbstätigen Bevölkerung schützt, der mindestens um zehn Einheiten höher ist als der in Artikel 9 Absatz 1 Buchstabe b), Artikel 16 Absatz 1 Buchstabe b) und Artikel 22 Absatz 1 Buchstabe b) geforderte, oder das die Bestimmungen von Artikel 9 Absatz 1 Buchstabe c), Artikel 16 Absatz 1 Buchstabe c) und Artikel 22 Absatz 1 Buchstabe c) erfüllt,

kann von einzelnen Bestimmungen der Teile II, III und IV abweichen, vorausgesetzt, daß der Gesamtbetrag der nach den Bestimmungen des betreffenden Teils gewährten Leistungen mindestens 110 vom Hundert des Gesamtbetrages ausmacht, der bei Anwendung aller Bestimmungen dieses Teils erreicht würde.

2. Jedes Mitglied, das eine solche Abweichung für sich in Anspruch genommen hat, hat in seinen nach Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation vorzulegenden Berichten über die Durchführung dieses Übereinkommens Auskunft zu geben über den Stand seiner Gesetzgebung und Praxis hinsichtlich dieser Abweichungen und mitzuteilen, inwieweit Fortschritte im Hinblick auf eine vollständige Durchführung der Bestimmungen dieses Übereinkommens erzielt worden sind.

Artikel 43

Dieses Übereinkommen findet keine Anwendung auf

a) Fälle, die sich vor dem Inkrafttreten des entsprechenden Teils des Übereinkommens für das betreffende Mitglied ereignet haben;

b) Leistungen für Fälle, die sich nach dem Inkrafttreten des entsprechenden Teils des Übereinkommens für das betreffende Mitglied ereignet haben, soweit sich die Ansprüche auf diese Leistungen aus Zeiten vor diesem Inkrafttreten herleiten.

Artikel 44

1. Dieses Übereinkommen ändert nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Artikels das Übereinkommen über Altersversicherung (Gewerbe usw.), 1933, das Übereinkommen über Altersversicherung (Landwirtschaft), 1933, das Übereinkommen über Invaliditätsversicherung (Gewerbe usw.), 1933, das Übereinkommen über Invaliditätsversicherung (Landwirtschaft), 1933, das Übereinkommen über die Hinterbliebenenversicherung (Gewerbe usw.), 1933, und das Übereinkommen über die Hinterbliebenenversicherung (Landwirtschaft), 1933.

2. Die Übernahme der Verpflichtungen aus diesem Übereinkommen durch ein Mitglied, das eines oder mehrere der abgeänderten Übereinkommen ratifiziert hat, hat für dieses Mitglied im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Übereinkommens die nachstehenden Rechtsfolgen:

a) Die Übernahme der Verpflichtungen aus Teil II des Übereinkommens schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des Übereinkommens über Invaliditätsversicherung (Gewerbe usw.), 1933, und des Übereinkommens über Invaliditätsversicherung (Landwirtschaft), 1933, in sich;

b) die Übernahme der Verpflichtungen aus Teil III des Übereinkommens schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des Übereinkommens über Altersversicherung (Gewerbe usw.), 1933, und des Übereinkommens über Altersversicherung (Landwirtschaft), 1933, in sich;

c) die Übernahme der Verpflichtungen aus Teil IV des Übereinkommens schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des Übereinkommens über die Hinterbliebenenversicherung (Gewerbe usw.), 1933, und des Übereinkommens über die Hinterbliebenenversicherung (Landwirtschaft), 1933, in sich.

Artikel 45

1. Nach Artikel 75 des Übereinkommens über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952, verlieren die folgenden Teile jenes Übereinkommens sowie die entsprechenden Bestimmungen anderer Teile gegenüber jedem Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, ihre Wirksamkeit von dem Zeitpunkt an, in dem dieses Übereinkommen für das Mitglied verbindlich ist und keine nach Artikel 38 abgegebene Erklärung in Kraft ist:

a) Teil IX, wenn das Mitglied die Verpflichtungen aus diesem Übereinkommen für Teil II übernommen hat;

b) Teil V, wenn das Mitglied die Verpflichtungen aus diesem Übereinkommen für Teil III übernommen hat;

c) Teil X, wenn das Mitglied die Verpflichtungen aus diesem Übereinkommen für Teil IV übernommen hat.

2. Die Übernahme der Verpflichtungen aus diesem Übereinkommen gilt, sofern keine Erklärung nach Artikel 38 in Kraft ist, für die Zwecke des Artikels 2 des Übereinkommens über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952, als Übernahme der Verpflichtungen aus den folgenden Teilen und der entsprechenden Bestimmungen anderer Teile jenes Übereinkommens:

a) Teil IX, wenn das Mitglied die Verpflichtungen aus diesem Übereinkommen für Teil II übernommen hat;

b) Teil V, wenn das Mitglied die Verpflichtungen aus diesem Übereinkommen für Teil III übernommen hat;

c) Teil X, wenn das Mitglied die Verpflichtungen aus diesem Übereinkommen für Teil IV übernommen hat.

Artikel 46

Enthält ein Übereinkommen, das später von der Konferenz angenommen wird und sich auf einen oder mehrere der im vorliegenden Übereinkommen behandelten Gegenstände bezieht, eine dahin gehende Bestimmung, so verlieren die Bestimmungen des vorliegenden Übereinkommens, die in dem neuen Übereinkommen angeführt werden, gegenüber jedem Mitglied, welches das neue Übereinkommen ratifiziert hat, ihre Wirksamkeit von dem Zeitpunkt an, in dem das neue Übereinkommen für das betreffende Mitglied in Kraft tritt.

TEIL VIII

Schlußbestimmungen

Artikel 47

Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung mitzuteilen.

Artikel 48

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generaldirektor eingetragen ist.

2. Es tritt in Kraft zwölf Monate nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind.

3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

Artikel 49

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann das Übereinkommen oder einen oder mehrere der Teile II bis IV nach Ablauf von zehn Jahren, gerechnet von dem Tag, an dem es zum erstenmal in Kraft getreten ist, durch Anzeige an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Ihre Wirkung tritt erst ein Jahr nach der Eintragung ein.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und innerhalb eines Jahres nach Ablauf des im vorigen Absatz genannten Zeitraumes von zehn Jahren von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für einen weiteren Zeitraum von zehn Jahren gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen oder einen oder mehrere der Teile II bis IV jeweils nach Ablauf eines Zeitraumes von zehn Jahren nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

Artikel 50

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen und Kündigungen, die ihm von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt werden.

Der Generaldirektor wird die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die ihm mitgeteilt wird, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam machen, in dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

Artikel 51

Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt dem Generalsekretär der Vereinten Nationen zwecks Eintragung nach Artikel 102 der Charta der Vereinten Nationen vollständige Auskünfte über alle von ihm nach Maßgabe der vorausgehenden Artikel eingetragenen Ratifikationen und Kündigungen.

Artikel 52

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes hat, sooft er es für nötig erachtet, der Allgemeinen Konferenz einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens zu erstatten und zu prüfen, ob die Frage seiner gänzlichen oder teilweisen Abänderung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

Artikel 53

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen ganz oder teilweise abändert, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gelten folgende Bestimmungen:

a) Die Ratifikation des neugefaßten Übereinkommens durch ein Mitglied schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorliegenden Übereinkommens in sich ohne Rücksicht auf Artikel 49, vorausgesetzt, daß das neugefaßte Übereinkommen in Kraft getreten ist.

b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neugefaßten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

2. Indessen bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt jedenfalls in Kraft für die Mitglieder, die dieses, aber nicht das neugefaßte Übereinkommen ratifiziert haben.

Artikel 54

Der französische und der englische Wortlaut dieses Übereinkommens sind in gleicher Weise maßgebend.

Anhang

Internationale Systematik der wirtschaftlichen Tätigkeiten

(Revidiert 1958)

Verzeichnis der Abteilungen und Hauptgruppen

Hauptgruppe	Abteilung
	Abteilung 0. Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Jagd und Fischerei
01.	Landwirtschaft
02.	Forstwirtschaft und Waldnutzung
03.	Jagd, Fallenstellerei und Wildhege
04.	Fischerei
	Abteilung 1. Industrien zur Gewinnung von Rohstoffen
11.	Kohlenbergbau
12.	Metallbergbau
13.	Erdöl- und Erdgasgewinnung
14.	Stein-, Ton- und Sandgewinnung
19.	Gewinnung sonstiger nichtmetallischer Mineralien
	Abteilung 2. bis 3. Verarbeitende Industrien
20.	Nahrungsmittelindustrie, mit Ausnahme der Getränkeindustrie
21.	Getränkeindustrie
22.	Tabakindustrie
23.	Textilindustrie
24.	Herstellung von Schuhen, Bekleidungsgegenständen und anderen Gegenständen aus Textilien
25.	Holz- und Korkindustrie, mit Ausnahme der Möbelindustrie
26.	Möbelindustrie und Schreinerei
27.	Papierindustrie und Papierwarenindustrie
28.	Druck- und Verlagsgewerbe und verwandte Gewerbe
29.	Lederindustrie und Lederwaren- und Pelzwarenindustrie, mit Ausnahme der Herstellung von Schuhen und anderen Bekleidungsgegenständen
30.	Kautschukindustrie
31.	Chemische Industrie
32.	Industrie der Erdöl- und Kohlenderivate
33.	Verarbeitung nichtmetallischer Mineralien, mit Ausnahme der Erdöl- und Kohlenderivate
34.	Metallurgische Grundindustrien
35.	Herstellung von Metallwaren, mit Ausnahme von Maschinen und Transportmaterial
36.	Maschinenbauindustrie, mit Ausnahme der Elektromaschinenindustrie
37.	Herstellung von elektrischen Maschinen, Elektroapparaten, Elektrogeräten und Elektrozubehör
38.	Herstellung von Transportmaterial
39.	Verschiedene verarbeitende Industrien

Abteilung 4. Baugewerbe und öffentliche Arbeiten

40. Baugewerbe und öffentliche Arbeiten

Abteilung 5. Elektrizität, Gas, Wasser und sanitäre Anlagen

51. Elektrizität, Gas, Dampf
52. Wasserversorgung und sanitäre Anlagen

Abteilung 6. Handel, Banken, Versicherungen, Immobiliengeschäfte

61. Groß- und Einzelhandel
62. Banken und andere Finanzinstitute
63. Versicherungen
64. Immobiliengeschäfte

Abteilung 7. Transportwesen, Lagerung und Verkehrswesen

71. Transportwesen
72. Lagerung
73. Verkehrswesen

Abteilung 8. Dienstleistungen

81. Verwaltung
82. Dienstleistungen für die Öffentlichkeit
83. Dienstleistungen für Geschäftsbetriebe
84. Dienstleistungen für Freizeitgestaltung
85. Persönliche Dienstleistungen

Abteilung 9. Ungenügend umschriebene Tätigkeiten

90. Ungenügend umschriebene Tätigkeiten

Stellungnahme der Bundesregierung zum Übereinkommen 128

Die von der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahre 1933 angenommenen Übereinkommen Nr. 35 über die Altersversicherung (Gewerbe usw.), Nr. 36 über die Altersversicherung (Landwirtschaft), Nr. 37 über die Invaliditätsversicherung (Gewerbe usw.), Nr. 38 über die Invaliditätsversicherung (Landwirtschaft), Nr. 39 über die Hinterbliebenenversicherung (Gewerbe usw.) und Nr. 40 über Hinterbliebenenversicherung (Landwirtschaft) sind überholt. Dieser Entwicklung hat bereits das im Jahre 1952 angenommene Übereinkommen Nr. 102 über die Mindestnormen der Sozialen Sicherheit, das von der Bundesrepublik ratifiziert worden ist, Rechnung getragen; es umfaßt alle Zweige der Sozialen Sicherheit. In der Folgezeit konnten allenthalben weitere Fortschritte im Bereich der Sozialen Sicherheit verzeichnet werden. Das neue Übereinkommen will für die Altersversicherung, die Invalidenversicherung und die Hinterbliebenenversicherung einen zeitgemäßen Rahmen schaffen. Es stellt nicht mehr auf den Unterschied zwischen Arbeitnehmern in Handel, Gewerbe und freien Berufen sowie Heimarbeitern und Hausgehilfen einerseits und Arbeitnehmern der landwirtschaftlichen Betriebe andererseits ab.

Das Übereinkommen gliedert sich in folgende Teile:

Teil I. (Allgemeine Bestimmungen),

Teil II. (Leistungen bei Invalidität),

Teil III. (Leistungen bei Alter),

Teil IV. (Leistungen an Hinterbliebene),

Teil V. (Berechnung der regelmäßig wiederkehrenden Zahlungen).

Die Teile VI bis VIII enthalten gemeinsame, sonstige und Schlußbestimmungen. Ähnlich wie das Übereinkommen Nr. 102 überläßt es das neue Übereinkommen den Mitgliedstaaten, Systeme und Methoden der Leistungsgewährung von sich aus zu bestimmen, sofern die Leistungen nach Umfang und Höhe insgesamt seinen Anforderungen entsprechen. In den allgemeinen Bestimmungen ist erneut die Möglichkeit vorgesehen, nur einzelne Teile des Übereinkommens anzuwenden; auf die Entwicklungsländer wird in der Weise Rücksicht genommen, daß sie zeitweise Ausnahmen von bestimmten Vertragsartikeln für sich in Anspruch nehmen können.

Unterschiede zu den früheren Übereinkommen ergeben sich in folgenden Punkten:

- Grundsätzlich hat der Kreis der geschützten Personen alle Arbeitnehmer, einschließlich der Lehrlinge zu umfassen; allerdings werden daneben auch andere Abgrenzungskriterien für zulässig erklärt.
- Die Vorschriften über die Berechnung der regelmäßig wiederkehrenden Zahlungen entsprechen im allgemeinen denen des Übereinkommens Nr. 102. Die in der Tabelle zum Teil V angeführten Mindestsätze liegen jedoch über denjenigen des früheren Übereinkommens.
- Daneben sind einzelne Bestimmungen in den Teilen II, III, IV und VI für die Leistungsempfänger zum Teil eine erhebliche Verbesserung gegenüber dem Übereinkommen Nr. 102. Darunter fallen die Verpflichtung, die Wiedereingliederung der Invaliden in das Arbeitsleben zu erleichtern, die Bestimmungen über die Altersgrenze bei Alters- und Hinterbliebenenleistungen und die Einschränkung der Möglichkeit, die Leistungen zu kürzen oder ruhen zu lassen.

Die deutschen Vorschriften werden den in den Übereinkommen niedergelegten Mindestnormen in allen Fällen gerecht. Das gilt sowohl für den geschützten Personenkreis (Beamte, deren Rechtsverhältnisse in Deutschland nach Artikel 33 GG besonderen Regelungen unterliegen, sind nicht Arbeitnehmer im Sinne des Übereinkommens) als auch hinsichtlich der Wartezeit. Die in der deutschen Sozialversicherung gewährten Leistungen entsprechen den Mindestsätzen der Tabelle zum Teil V. Bei einem Arbeitnehmer im Sinne der Bestimmungen des Artikels 26 betragen die Leistungen in der deutschen Rentenversicherung bei Invalidität (Rente wegen Erwerbsunfähigkeit) 53,5 v. H., bei Alter 45 v. H. und bei Tod 46 v. H. der persönlichen Bemessungsgrundlage; diese Bemessungsgrundlage kommt dem Jahresdurchschnitt aus der Summe der früheren Verdienste eines Leistungsempfängers oder seines früheren Ernährers gleich. Bei einem ungelernten Arbeiter (Artikel 27) ergeben sich noch etwas höhere Prozentsätze.

Das deutsche Recht erfüllt die Anforderungen des Übereinkommens 128. Soweit bisher übersehen werden kann, bestehen gegen dessen Ratifizierung keine Bedenken. Die Bundesregierung bereitet gegenwärtig den Entwurf eines entsprechenden Ratifizierungsgesetzes vor.

INTERNATIONALE ARBEITSKONFERENZ

—

Empfehlung 128

Empfehlung betreffend die höchstzulässige Traglast für einen Arbeitnehmer

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 7. Juni 1967 zu ihrer einundfünfzigsten Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die höchstzulässige Traglast für einen Arbeitnehmer, eine Frage, die den sechsten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form einer Empfehlung zur Ergänzung des Übereinkommens über die höchstzulässige Traglast, 1967, erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 28. Juni 1967, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend die höchstzulässige Traglast, 1967, bezeichnet wird.

I. Begriffsbestimmung und Geltungsbereich

1. Im Sinne dieser Empfehlung bedeutet

a) der Ausdruck „Beförderung von Traglasten" jede Beförderung, bei der das Gewicht der Last vollständig von einem Arbeitnehmer getragen wird; er umfaßt auch das Heben und Absetzen der Last;

b) der Ausdruck „regelmäßige Beförderung von Traglasten" jede Tätigkeit, die dauernd oder hauptsächlich der Beförderung von Traglasten gewidmet ist oder in der Regel, wenn auch mit Unterbrechungen, die Beförderung von Traglasten einschließt;

c) der Ausdruck „jugendlicher Arbeitnehmer" einen Arbeitnehmer unter 18 Jahren.

2. Unter Vorbehalt anderslautender Bestimmungen gilt diese Empfehlung für die regelmäßige und die gelegentliche Beförderung von anderen als leichten Traglasten.

3. Diese Empfehlung gilt für alle Wirtschaftszweige.

II. Allgemeiner Grundsatz

4. Die Beförderung von Traglasten, deren Gewicht die Gesundheit oder die Sicherheit des Arbeitnehmers gefährden könnte, sollte weder verlangt noch zugelassen werden.

III. Ausbildung und Anleitung

5. (1) Jeder Arbeitnehmer, der bei der regelmäßigen Beförderung von Traglasten eingesetzt wird, sollte vorher zum Schutze seiner Gesundheit und zur Verhütung von Unfällen eine angemessene Ausbildung oder Anleitung in den anzuwendenden Arbeitsmethoden erhalten.

(2) Diese Ausbildung oder Anleitung sollte die Methoden des Hebens, Tragens, Absetzens, Abladens und Stapelns der verschiedenen Arten von Lasten umfassen und von Personen oder Einrichtungen mit der erforderlichen Sachkenntnis vermittelt werden.

(3) Dieser Ausbildung oder Anleitung sollte, soweit durchführbar, eine Überwachung bei der Arbeit folgen, um dafür zu sorgen, daß die richtigen Methoden angewendet werden.

6. Jeder Arbeitnehmer, der gelegentlich bei der Beförderung von Traglasten eingesetzt wird, sollte eine angemessene Anleitung in den Methoden erhalten, die die gefahrlose Ausführung solcher Arbeiten gewährleisten.

IV. Ärztliche Untersuchungen

7. Eine ärztliche Untersuchung im Hinblick auf die Eignung zur Beschäftigung sollte vor dem Einsatz bei der regelmäßigen Beförderung von Traglasten gefordert werden, soweit dies durchführbar und angebracht ist.

8. Von Zeit zu Zeit sollten je nach Notwendigkeit ärztliche Nachuntersuchungen vorgenommen werden.

9. Die zuständige Stelle sollte Regelungen hinsichtlich der in den Absätzen 7 und 8 dieser Empfehlung vorgesehenen Untersuchungen erlassen.

10. Über die in Absatz 7 dieser Empfehlung vorgesehene Untersuchung sollte eine Bescheinigung ausgestellt werden. Diese Bescheinigung sollte sich nur auf die Eignung zur Beschäftigung beziehen, aber keine ärztlichen Angaben enthalten.

V. Technische Vorrichtungen und Verpackungen

11. Um die Beförderung von Traglasten einzuschränken oder zu erleichtern, sollten, soweit irgend möglich, geeignete technische Vorrichtungen verwendet werden.

12. Die Verpackungen von Lasten, die gegebenenfalls als Traglasten befördert werden können, sollten nicht sperrig und aus geeigneten Materialien hergestellt sein; sie sollten, soweit möglich und angebracht, mit Vorrichtungen zum Anfassen versehen und so beschaffen sein, daß sie keine Unfallgefahr bilden; zum Beispiel sollten sie keine scharfen Kanten, hervorstehenden Teile oder rauhen Oberflächen aufweisen.

VI. Höchstzulässige Traglast

13. Bei der Durchführung dieses Abschnitts der Empfehlung sollten die Mitglieder folgendes berücksichtigen:

a) die physiologischen Besonderheiten der Arbeitnehmer, die Umweltbedingungen und die Art der zu verrichtenden Arbeit,

b) sonstige Umstände, die sich auf die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer auswirken können.

A. Erwachsene männliche Arbeitnehmer

14. Beträgt das höchstzulässige Gewicht der Traglast für einen erwachsenen männlichen Arbeitnehmer mehr als 55 kg, so sollten so rasch wie möglich Maßnahmen getroffen werden, um es auf 55 kg herabzusetzen.

B. Arbeitnehmerinnen

15. Werden erwachsene Arbeitnehmerinnen bei der Beförderung von Traglasten eingesetzt, so sollte das höchstzulässige Gewicht dieser Lasten erheblich niedriger sein als das für erwachsene männliche Arbeitnehmer.

16. Erwachsene Arbeitnehmerinnen sollten, soweit irgend möglich, nicht bei der regelmäßigen Beförderung von Traglasten eingesetzt werden.

17. Werden erwachsene Arbeitnehmerinnen bei der regelmäßigen Beförderung von Traglasten eingesetzt, so sollten Vorkehrungen getroffen werden, um

a) in geeigneten Fällen die Zeit zu verringern, während der sie tatsächlich Lasten heben, tragen und absetzen;

b) ihren Einsatz bei bestimmten genau bezeichneten und besonders beschwerlichen Arbeiten bei der Beförderung von Traglasten zu verbieten.

18. Keine Frau sollte während einer ärztlich festgestellten Schwangerschaft oder während der ersten zehn Wochen nach der Niederkunft bei der Beförderung von Traglasten eingesetzt werden, wenn diese Arbeit nach Ansicht eines berufenen Arztes geeignet ist, ihre Gesundheit oder diejenige ihres Kindes zu gefährden.

C. Jugendliche Arbeitnehmer

19. Werden jugendliche Arbeitnehmer bei der Beförderung von Traglasten eingesetzt, so sollte das höchstzulässige Gewicht dieser Lasten erheblich niedriger sein als das für erwachsene Arbeitnehmer desselben Geschlechts.

20. Jugendliche Arbeitnehmer sollten, soweit irgend möglich, nicht bei der regelmäßigen Beförderung von Traglasten eingesetzt werden.

21. Beträgt das Mindestalter für den Einsatz bei der Beförderung von Traglasten weniger als 16 Jahre, so sollten so rasch wie möglich Maßnahmen getroffen werden, um dieses Alter auf 16 Jahre zu erhöhen.

22. Das Mindestalter für den Einsatz bei der regelmäßigen Beförderung von Traglasten sollte erhöht werden, mit dem Ziel, ein Mindestalter von 18 Jahren zu erreichen.

23. Werden jugendliche Arbeitnehmer bei der regelmäßigen Beförderung von Traglasten eingesetzt, so sollten Vorkehrungen getroffen werden, um

a) in geeigneten Fällen die Zeit zu verringern, während der sie tatsächlich Lasten heben, tragen und absetzen;

b) ihren Einsatz bei bestimmten genau bezeichneten und besonders beschwerlichen Arbeiten bei der Beförderung von Traglasten zu verbieten.

VII. Sonstige Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit

24. Auf Grund eines ärztlichen Gutachtens und unter Berücksichtigung der besonderen Bedingungen, unter denen die Arbeit ausgeführt werden muß, sollte die zuständige Stelle nach besten Kräften dafür sorgen, daß die Anstrengung, die im Laufe eines Arbeitstages oder einer Schicht von den bei der Beförderung von Traglasten eingesetzten Arbeitnehmern verlangt wird, ihre Gesundheit oder Sicherheit nicht gefährden kann.

25. Den bei der Beförderung von Traglasten eingesetzten Arbeitnehmern sollten alle geeigneten Vorrichtungen und Ausrüstungen, die zum Schutz ihrer Gesundheit und Sicherheit erforderlich sind, übergeben oder zur Verfügung gestellt und von den Arbeitnehmern verwendet werden.

VIII. Allgemeine Bestimmungen

26. Die Ausbildung oder Anleitung und die ärztlichen Untersuchungen, die in dieser Empfehlung vorgesehen sind, sollten dem Arbeitnehmer keine Kosten verursachen.

27. Die zuständige Stelle sollte die wissenschaftliche Forschung, einschließlich ergonomischer Studien, auf dem Gebiet der Beförderung von Traglasten tatkräftig fördern, insbesondere um

a) die möglichen Zusammenhänge zwischen berufsbedingten Krankheiten und Störungen und der Beförderung von Traglasten zu ermitteln;

b) die Gefahren für die Gesundheit und Sicherheit der bei der Beförderung von Traglasten eingesetzten Arbeitnehmer auf ein Mindestmaß herabzusetzen.

28. Bildet das Ziehen oder Schieben von Lasten die vorherrschende Beförderungsmethode, die vom Arbeitnehmer eine ähnliche Anstrengung erfordert wie die Beförderung von Traglasten, so kann die zuständige Stelle die Anwendung der einschlägigen Bestimmungen dieser Empfehlung auf diese Beförderungsmethode in Betracht ziehen.

29. Jedes Mitglied sollte im Wege der Gesetzgebung oder mittels anderer, den innerstaatlichen Gepflogenheiten und Verhältnissen entsprechender Methoden und in Beratung mit den maßgebenden beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden die zur Durchführung der Bestimmungen dieser Empfehlung erforderlichen Maßnahmen treffen.

30. Die Mitglieder können nach Anhörung des innerstaatlichen Aufsichtsdienstes und der maßgebenden beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände Ausnahmen von der Anwendung einzelner Bestimmungen dieser Empfehlung zulassen, wenn solche Ausnahmen im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen oder die Art der Lasten erforderlich sind; die Grenzen der Abweichung sollten für jede Ausnahme oder Gruppe von Ausnahmen angegeben werden.

31. Jedes Mitglied sollte entsprechend seinen innerstaatlichen Gepflogenheiten die Person oder die Personen bezeichnen, die für die Einhaltung der Bestimmungen dieser Empfehlung zu sorgen haben, sowie die Stelle, die die Durchführung dieser Bestimmungen zu überwachen hat.

Stellungnahme der Bundesregierung zur Empfehlung 128

Die Empfehlung ergänzt das Übereinkommen 127. Ihr Geltungsbereich ist jedoch gegenüber dem Übereinkommen verändert: neben der — im Übereinkommen behandelten — regelmäßigen Beförderung erfaßt sie auch die gelegentliche Beförderung von Traglasten; sie gilt außerdem für alle Wirtschaftszweige ohne Einschränkung, also auch für solche, für die in dem betreffenden Mitgliedstaat keine Arbeitsaufsicht besteht. Die Empfehlung betrifft nur die Beförderung anderer als leichter Traglasten. Endlich faßt sie (in Nr. 28) die Möglichkeit ins Auge, die bestehenden oder zu schaffenden Bestimmungen auch auf das Ziehen oder Schieben von Lasten anzuwenden.

Das Kernstück der Empfehlung ist die Bestimmung, daß die Mitgliedstaaten so rasch wie möglich das höchstzulässige Gewicht von Traglasten (einschl. Verpackung) für erwachsene männliche Arbeitnehmer auf 55 kg herabsetzen sollten. Für Frauen, denen die regelmäßige Beförderung von Traglasten nach Möglichkeit nicht zugemutet werden sollte, soll das höchstzulässige Gewicht erheblich niedriger liegen; außerdem sollte die Zeit, während der sie Traglasten befördern, beschränkt und ein Verbot besonders beschwerlicher Arbeiten bei der Beförderung von Traglasten ausgesprochen werden. Während der Schwangerschaft und in den ersten 10 Wochen nach der Niederkunft soll keine Frau zur Beförderung von Traglasten herangezogen werden, wenn diese Arbeit nach ärztlichem Urteil ihre Gesundheit oder diejenige ihres Kindes zu gefährden droht. Das für jugendliche Arbeitnehmer höchstzulässige Gewicht soll erheblich niedriger sein als das für erwachsene Arbeitnehmer desselben Geschlechts.

Im Verhandlungsbericht wurde eindeutig zum Ausdruck gebracht, daß unter dem Ausdruck „erheblich niedriger" bei Frauen etwa 50 v. H. der Höchstlast für erwachsene Männer und bei Jugendlichen etwa 40 v. H. der Höchstlast für erwachsene Arbeitnehmer desselben Geschlechts verstanden werden sollte. Danach würden sich folgende Höchstgrenzen ergeben:

für erwachsene männliche Arbeitnehmer	55	kg
für erwachsene Arbeitnehmerinnen	27,5	kg
für männliche Jugendliche	22	kg
für weibliche Jugendliche	11	kg

Die weiteren Bestimmungen der Empfehlung beziehen sich insbesondere auf die Ausbildung und Anleitung der zur regelmäßigen und gelegentlichen Beförderung von Traglasten herangezogenen Arbeitnehmer, auf die ärztliche Vor- und Nachuntersuchung der bei der regelmäßigen Beförderung eingesetzten Arbeitnehmer und auf die zweckmäßige Verpackung von Traglasten.

Bereits in der Stellungnahme der Bundesregierung zum Übereinkommen 127 ist festgestellt, daß die von dem Übereinkommen und der Empfehlung angestrebte Einschränkung der Beförderung von Traglasten ohne mechanische Hilfe sich in erster Linie auf die Arbeitsbedingungen in einigen Entwicklungsländern bezieht. Der von der Empfehlung gleichfalls beabsichtigte Schutz der Gesundheit werdender Mütter ist in der Bundesrepublik Deutschland durch die Bestimmung des § 4 Abs. 2 Buchstabe a des Gesetzes zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz) in der Fassung vom 18. April 1968 (BGBl. I S. 315) im Sinne der Empfehlung hinreichend sichergestellt.

Es erscheint daher zur Zeit nicht erforderlich, in der Bundesrepublik der Empfehlung entsprechende gesetzgeberische Maßnahmen zu ergreifen. Die Bundesregierung wird jedoch nach Eingang des vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung angeforderten Berichts des Bundesinstituts für Arbeitsschutz zu den Fragen, die Gegenstand des Übereinkommens 127 sind, prüfen, ob die Empfehlung zu solchen Maßnahmen Anlaß gibt.

INTERNATIONALE ARBEITSKONFERENZ

—

Empfehlung 129

Empfehlung betreffend Kommunikationen zwischen Betriebsleitung und Belegschaft

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 7. Juni 1967 zu ihrer einundfünfzigsten Tagung zusammengetreten ist,

nimmt Kenntnis von den Bestimmungen der Empfehlung betreffend Zusammenarbeit im Bereich des Betriebs, 1952;

hält es für erwünscht, die Bestimmungen dieser Urkunde zu ergänzen;

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend das Kommunikationswesen im Betrieb, eine Frage, die zum fünften Gegenstand ihrer Tagesordnung gehört, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form einer Empfehlung erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 28. Juni 1967, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend Kommunikationen im Betrieb, 1967, bezeichnet wird.

I. Allgemeine Erwägungen

1. Jedes Mitglied sollte die erforderlichen Maßnahmen treffen, um die Bestimmungen dieser Empfehlung den Personen, Organisationen und Stellen zur Kenntnis zu bringen, zu deren Aufgaben die Festlegung und Anwendung einer Politik der Kommunikationen zwischen Betriebsleitung und Belegschaft gehören können.

2. (1) Die Arbeitgeber und ihre Verbände sowie die Arbeitnehmer und ihre Verbände sollten in ihrem gemeinsamen Interesse die Bedeutung anerkennen, die einem Klima des gegenseitigen Verständnisses und Vertrauens im Betrieb zukommt, das sowohl der Leistungsfähigkeit des Betriebs als auch den Bestrebungen der Arbeitnehmer förderlich ist.

(2) Dieses Klima sollte durch die rasche Verbreitung und den raschen Austausch von möglichst vollständigen und sachlichen Informationen über die verschiedenen Seiten des Betriebsgeschehens und die sozialen Verhältnisse der Arbeitnehmer gefördert werden.

(3) Um ein solches Klima zu fördern, sollte die Betriebsleitung nach Anhörung der Vertreter der Arbeitnehmer geeignete Maßnahmen treffen, um eine wirksame Politik der Kommunikation mit den Arbeitnehmern und deren Vertretern anzuwenden.

3. Eine wirksame Kommunikationspolitik sollte gewährleisten, daß Informationen verbreitet werden und Beratungen zwischen den beteiligten Parteien stattfinden, bevor die Betriebsleitung Entscheidungen über Fragen von größerem Interesse trifft, soweit die Bekanntgabe dieser Informationen keiner der Parteien schadet.

4. Die Kommunikationsverfahren sollten in keiner Weise die Vereinigungsfreiheit beeinträchtigen; sie sollten in keiner Weise den frei gewählten Vertretern der Arbeitnehmer oder ihren Verbänden Nachteile verursachen oder die Funktionen von Körperschaften, die entsprechend der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis die Arbeitnehmer vertreten, einschränken.

5. Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sollten miteinander Beratungen und einen Meinungsaustausch pflegen, um zu prüfen, welche Maßnahmen zur Ermutigung und Förderung der Anerkennung sowie der wirksamen Anwendung der Kommunikationspolitik zu treffen sind.

6. Es sollten Maßnahmen getroffen werden, um die Beteiligten in der Anwendung der Kommunikationsverfahren auszubilden und sie soweit wie möglich mit allen Sachfragen vertraut zu machen, über die Kommunikationen stattfinden sollten.

7. Bei der Festlegung und Anwendung einer Kommunikationspolitik sollten sich Betriebsleiter, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, Körperschaften, welche die Arbeitnehmer vertreten, sowie, falls dies unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Verhältnisse angebracht erscheint, Behörden von den in Abschnitt II enthaltenen Bestimmungen leiten lassen.

II. Grundzüge einer Kommunikationspolitik im Betrieb

8. Jede Kommunikationspolitik sollte der Natur des betreffenden Betriebs unter Berücksichtigung

seiner Größe sowie der Zusammensetzung und der Interessen der Belegschaft angepaßt sein.

9. Jedes innerbetriebliche Kommunikationssystem sollte, um seinen Zweck zu erfüllen, so beschaffen sein, daß es in beiden Richtungen wirksame und regelmäßige Kommunikationen gewährleistet zwischen

a) Vertretern der Betriebsleitung (Betriebsleiter, Abteilungsleiter, Meister usw.) und der Belegschaft;

b) dem Betriebsleiter, dem Personalleiter oder einem anderen Vertreter der obersten Betriebsleitung und den gewerkschaftlichen Vertretern oder anderen Personen, die nach der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis oder auf Grund von Gesamtarbeitsverträgen mit der Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb betraut sind.

10. Wenn die Betriebsleitung Informationen auf dem Wege über die Vertreter der Arbeitnehmer zu übermitteln wünscht, sollten diesen, sofern sie sich hierzu bereit erklären, die Mittel gegeben werden, sie rasch und vollständig an die beteiligten Arbeitnehmer weiterzuleiten.

11. Die Betriebsleitung sollte bei der Wahl des Kommunikationsweges beziehungsweise der Kommunikationswege, die ihr für die zu übermittelnden Informationen geeignet erscheinen, die unterschiedlichen Funktionen der betrieblichen Vorgesetzten und der Arbeitnehmervertreter gebührend berücksichtigen, um weder die Stellung der einen noch die der anderen zu schwächen.

12. Für die Wahl des geeigneten Kommunikationsmittels und des Zeitpunktes der Kommunikation sollten unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Gepflogenheiten die Umstände der jeweiligen Sachlage maßgebend sein.

13. Als Kommunikationsmittel können u. a. dienen:

a) Zusammenkünfte zum Austausch von Meinungen und Informationen;

b) Mittel zur Unterrichtung bestimmter Gruppen der Belegschaft, z. B. Mitteilungsblätter für Meister und Handbücher über Personalpolitik;

c) Massenmedien, wie Werkzeitungen und -zeitschriften; Nachrichtenrundschreiben und Informations- und Einführungsrundschreiben; Anschlagbretter; Jahresberichte und Bilanzberichte, die in einer für alle Arbeitnehmer verständlichen Form abgefaßt sind; Briefe an die Arbeitnehmer; Ausstellungen; Betriebsbesichtigungen; Filme, Stehbildstreifen und Diapositive; Rundfunk und Fernsehen;

d) Mittel, die den Arbeitnehmern die Möglichkeit geben, Vorschläge zu unterbreiten und ihre Meinung zu Fragen zu äußern, die sich auf den Gang des Betriebs beziehen.

14. Inhalt und Form der zu übermittelnden Informationen sollten durch das Bestreben bestimmt werden, das gegenseitige Verständnis hinsichtlich der aus der Vielfalt der Betriebstätigkeit entstehenden Probleme zu erleichtern.

15. (1) Die von der Betriebsleitung ausgehenden Informationen sollten unter Berücksichtigung ihrer Natur entweder an die Vertreter der Arbeitnehmer oder an die Belegschaft gerichtet sein und sollten soweit wie möglich alle die Belegschaft interessierenden Fragen umfassen, welche den Gang und die Zukunftsaussichten des Betriebs sowie die gegenwärtige und künftige Lage der Belegschaft betreffen, soweit die Bekanntgabe der Informationen den Parteien nicht schadet.

(2) Die Betriebsleitung sollte insbesondere über die nachstehenden Angelegenheiten Auskunft erteilen:

a) allgemeine Beschäftigungsbedingungen, einschließlich Einstellung, Versetzung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses;

b) Beschreibung der verschiedenen Arbeitsplätze und der damit verbundenen Aufgaben und ihrer Stellung im Betriebsaufbau;

c) Ausbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten im Betrieb;

d) allgemeine Arbeitsbedingungen;

e) Vorschriften für den Arbeitsschutz und Anweisungen für die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten;

f) Verfahren für die Behandlung von Beschwerden sowie die Regeln und Gepflogenheiten ihrer Anwendung und die Voraussetzungen für ihre Inanspruchnahme;

g) betriebliche Sozialeinrichtungen (ärztliche Betreuung, Hygiene, Kantinen, Wohnungen, Einrichtungen für Freizeitgestaltung, Spar- und Bankwesen usw.);

h) betriebliche Systeme der Sozialen Sicherheit und Sozialfürsorge;

i) Bestimmungen der innerstaatlichen Systeme der Sozialen Sicherheit, denen die Arbeitnehmer auf Grund ihrer Beschäftigung im Betrieb unterstehen;

j) allgemeine Lage des Betriebs und Aussichten oder Pläne für seine künftige Entwicklung;

k) Erläuterung von Beschlüssen, die einen unmittelbaren oder mittelbaren Einfluß auf die Lage der Belegschaft haben können;

l) Verfahren der Beratung, Aussprache und Zusammenarbeit zwischen der Betriebsleitung und ihren Vertretern auf der einen und den Arbeitnehmern und ihren Vertretern auf der anderen Seite.

(3) Handelt es sich um Fragen, die den Gegenstand von Verhandlungen zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern oder ihren Vertretern im Betrieb oder eines auf überbetrieblicher Ebene abgeschlossenen Gesamtarbeitsvertrages gebildet haben, so sollte in den Informationen ausdrücklich darauf hingewiesen werden.

Stellungnahme der Bundesregierung zur Empfehlung 129

Die Empfehlung will den raschen und vollständigen Austausch sachlicher Informationen zwischen Betriebsleitung und Belegschaft fördern und damit dazu beitragen, daß in jedem Betrieb ein Klima des gegenseitigen Verständnisses und Vertrauens herrscht.

Im *Abschnitt I* der Empfehlung sind allgemeine Erwägungen niedergelegt. Wichtige Entscheidungen sollen im Betrieb nur nach vorherigem Informationsaustausch und nach Beratung zwischen den Beteiligten getroffen werden. Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Organisationen sollen über eine wirksame Förderung der innerbetrieblichen Kommunikationspolitik beraten. Die beteiligten Personen sollen in der Anwendung der verschiedenen Kommunikationsverfahren ausgebildet werden. Diese Verfahren dürfen jedoch die Koalitionsfreiheit nicht beeinträchtigen und die Arbeitnehmer und ihre Organisationen nicht benachteiligen.

Der *Abschnitt II* der Empfehlung befaßt sich mit den Grundzügen der innerbetrieblichen Kommunikationspolitik. Die Kommunikationspolitik sowie die Wahl der geeigneten Mittel und der Zeit für den Informationsaustausch sollen den besonderen Verhältnissen des jeweiligen Betriebes, den innerstaatlichen Gepflogenheiten, der jeweiligen Sachlage und den Funktionen sowohl der Betriebsvorgesetzten als auch der Arbeitnehmervertreter Rechnung tragen. Zwischen der Betriebsleitung und der Belegschaft sowie zwischen der Betriebsleitung und den Arbeitnehmerorganisationen sollen regelmäßig zweiseitige Kommunikationen erfolgen; die Arbeitnehmervertreter sollen Informationen der Betriebsleitung an die Belegschaft weitergeben können.

Die Empfehlung stellt allgemeine Grundsätze für Inhalt und Form der Kommunikation auf und nennt als geeignete Kommunikationsmittel u. a. Zusammenkünfte, Mitteilungsblätter, Werkzeitschriften, Rundschreiben und Anschlagbretter. Die Auskünfte, die der Arbeitnehmerschaft regelmäßig erteilt werden sollten, sollen sich auf die Beschäftigungsbedingungen, Arbeitsplatzbeschreibungen, Ausbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, den Arbeitsschutz, das betriebliche Beschwerdewesen, die betrieblichen Sozialeinrichtungen, aber auch auf wirtschaftliche Fragen, wie z. B. die allgemeine Lage und die Entwicklungstendenzen des Betriebes, erstrecken.

Das innerbetriebliche Informationswesen ist in der Bundesrepublik Deutschland in rechtlicher und tatsächlicher Hinsicht bereits sehr weit entwickelt. Das Betriebsverfassungsgesetz vom 11. Oktober 1952 (BGBl. I S. 681), zuletzt geändert durch das Finanzänderungsgesetz 1967 vom 21. Dezember 1967 (BGBl. I S. 1259), verpflichtet Arbeitgeber und Betriebsrat zu vertrauensvoller Zusammenarbeit. Daraus folgt — soweit nicht darüber hinausgehend ausdrücklich Mitbestimmungs- oder zumindest Mitberatungsrechte des Betriebsrats festgelegt sind — die Pflicht des Arbeitgebers, alle die Belegschaft berührenden Fragen mit der Vertretung der Arbeitnehmer zu erörtern. Hieraus wiederum ergibt sich das Recht des Betriebsrats, vom Arbeitgeber die notwendigen Auskünfte zu verlangen.

In wirtschaftlichen Angelegenheiten besteht ferner das Informationsrecht des Wirtschaftsausschusses, der in allen Unternehmen mit mehr als 100 ständigen Arbeitnehmern zu bilden ist. Der Unternehmer hat zusammen mit dem Wirtschaftsausschuß und dem Betriebsrat mindestens einmal in jedem Kalendervierteljahr den Belegschaftsmitgliedern Kenntnis von der Lage und der Entwicklung des Unternehmens zu geben. Der Betriebsrat hat — ebenfalls vierteljährlich — in einer Betriebsversammlung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten.

Eine gute Informationsmöglichkeit in wirtschaftlichen Angelegenheiten ist auch durch die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten der Aktiengesellschaften, der Gesellschaften mit beschränkter Haftung mit mehr als 500 Arbeitnehmern und der unter die Mitbestimmungsgesetze fallenden Unternehmen der Montanindustrie gegeben.

In der Praxis spielt ferner die Belegschaftszeitung, die vor allem in Großunternehmen herausgegeben wird, bei der Kommunikation eine nicht unbedeutende Rolle.

Gesetzgeberische Maßnahmen werden also auf Grund der Empfehlung in der Bundesrepublik Deutschland nicht erforderlich.

INTERNATIONALE ARBEITSKONFERENZ

—

Empfehlung 130

Empfehlung betreffend die Behandlung von Beschwerden im Betrieb mit dem Ziel ihrer Beilegung

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 7. Juni 1967 zu ihrer einundfünfzigsten Tagung zusammengetreten ist,

nimmt Kenntnis von den Bestimmungen der bestehenden internationalen Arbeitsempfehlungen, die verschiedene Seiten der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen behandeln, insbesondere der Empfehlung betreffend die Gesamtarbeitsverträge, 1951, der Empfehlung betreffend das freiwillige Einigungs- und Schiedsverfahren, 1951, der Empfehlung betreffend Zusammenarbeit im Bereich des Betriebs, 1952, und der Empfehlung betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1963;

hält es für erwünscht, die Bestimmungen dieser Urkunden zu ergänzen;

nimmt Kenntnis von den Bestimmungen der Empfehlung betreffend Kommunikationen im Betrieb, 1967;

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Behandlung von Beschwerden im Betrieb, eine Frage, die zum fünften Gegenstand ihrer Tagesordnung gehört, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form einer Empfehlung erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 29. Juni 1967, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend die Behandlung von Beschwerden, 1967, bezeichnet wird.

I. Art und Weise der Durchführung

1. Die Durchführung dieser Empfehlung kann durch die innerstaatliche Gesetzgebung, durch Gesamtarbeitsverträge, betriebliche Regelungen, Schiedssprüche oder auf irgendeine andere, den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Art und Weise erfolgen, die unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse jedes Landes geeignet erscheint.

II. Allgemeine Grundsätze

2. Jeder im eigenen Namen oder gemeinsam mit anderen Arbeitnehmern handelnde Arbeitnehmer, der glaubt, Grund zu einer Beschwerde zu haben, sollte das Recht haben,

a) diese Beschwerde vorzubringen, ohne daß ihm daraus Nachteile irgendwelcher Art entstehen, und

b) diese Beschwerde nach einem geeigneten Verfahren behandeln zu lassen.

3. Die Beschwerdegründe können auf jeder Maßnahme oder Sachlage beruhen, die die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer betrifft oder die Beschäftigungsbedingungen eines oder mehrerer Arbeitnehmer des Betriebes berührt oder berühren könnte, wenn diese Maßnahme oder Sachlage mit den Bestimmungen eines geltenden Gesamtarbeitsvertrages oder Einzelarbeitsvertrages, den betrieblichen Regelungen, der Gesetzgebung oder der Gewohnheit oder Übung in dem betreffenden Beruf, Wirtschaftszweig oder Land im Widerspruch zu stehen scheint, wobei die Grundsätze von Treu und Glauben berücksichtigt werden sollten.

4. (1) Die Bestimmungen dieser Empfehlung gelten nicht für kollektive Forderungen, die auf eine Änderung der Beschäftigungsbedingungen abzielen.

(2) Es ist Sache der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis, die Unterscheidung zu treffen zwischen Fällen, in denen ein von einem oder mehreren Arbeitnehmern vorgebrachte Beanstandung eine Beschwerde ist, die im Rahmen der in dieser Empfehlung in Aussicht genommenen Verfahren zu behandeln ist, und Fällen, in denen eine Beanstandung einer Forderung allgemeiner Art gleichkommt, die im Wege von Kollektivverhandlungen oder im Rahmen eines anderen Verfahrens zur Beilegung von Streitigkeiten zu behandeln ist.

5. Werden Verfahren zur Behandlung von Beschwerden durch Gesamtarbeitsvertrag eingeführt, so sollte den Parteien eines solchen Vertrags nahegelegt werden, in diesen eine Bestimmung aufzunehmen, wonach sie sich während der Geltungs-

dauer des Vertrags um die Beilegung von Beschwerden im Rahmen der vorgesehenen Verfahren bemühen und sich jeder Handlung enthalten werden, die die wirksame Anwendung dieser Verfahren behindern könnte.

6. Die Arbeitnehmerverbände oder die Vertreter der Arbeitnehmer im Betrieb sollten, vorzugsweise im Wege einer Vereinbarung, mit den gleichen Rechten und Pflichten zusammen mit den Arbeitgebern oder deren Verbänden an der Schaffung und Anwendung der Beschwerdeverfahren im Betrieb beteiligt werden, in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis.

7. (1) Um die Zahl der Beschwerden zu verringern, sollte der Festlegung und wirksamen Anwendung einer gesunden Personalpolitik, die den Rechten und Interessen der Arbeitnehmer Rechnung trägt und auf sie Rücksicht nimmt, größte Beachtung geschenkt werden.

(2) Im Hinblick auf die Verwirklichung einer solchen Politik und auf die Lösung sozialer Fragen, die die Arbeitnehmer des Betriebes angehen, sollte die Betriebsleitung, bevor sie eine Entscheidung trifft, mit den Vertretern der Arbeitnehmer zusammenarbeiten.

8. Beschwerden sollten soweit wie möglich innerhalb des Betriebs selbst im Rahmen wirksamer Verfahren beigelegt werden, die den Verhältnissen in dem betreffenden Land, Wirtschaftszweig und Betrieb angepaßt sind und den beteiligten Parteien jede Gewähr für Sachlichkeit geben.

9. Keine Bestimmung dieser Empfehlung sollte zu einer Einschränkung des Rechtes eines Arbeitnehmers führen, in einer Beschwerdesache die zuständige Arbeitsbehörde, ein Arbeitsgericht oder ein anderes Gericht unmittelbar anzurufen, wenn dieses Recht von der innerstaatlichen Gesetzgebung anerkannt ist.

III. Innnerbetriebliche Verfahren

10. (1) In der Regel sollte zuerst versucht werden, Beschwerden unmittelbar zwischen dem betroffenen Arbeitnehmer, allein oder unterstützt von einem Beistand, und seinem unmittelbaren Vorgesetzten beizulegen.

(2) Scheitert ein solcher Beilegungsversuch oder ist die Beschwerde solcher Art, daß eine persönliche Aussprache zwischen dem betroffenen Arbeitnehmer und seinem unmittelbaren Vorgesetzten nicht angebracht wäre, so sollte der Arbeitnehmer ein Recht auf Prüfung seines Falles auf einer oder mehreren höheren Stufen haben, wobei die Art der Beschwerde und die Gliederung und Größe des Betriebs berücksichtigt werden sollten.

11. Die Beschwerdeverfahren sollten so gestaltet und angewendet werden, daß eine echte Möglichkeit besteht, auf jeder in dem Verfahren vorgesehenen Stufe zu einer von dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber aus freien Stücken angenommenen Beilegung des Streitfalls zu gelangen.

12. Die Beschwerdeverfahren sollten so einfach und so rasch wie möglich sein, wofür erforderlichenfalls angemessene Fristen vorgeschrieben werden können; die mit der Anwendung dieser Verfahren verbundenen Förmlichkeiten sollten auf ein Mindestmaß beschränkt werden.

13. (1) Der beteiligte Arbeitnehmer sollte das Recht haben, am Beschwerdeverfahren unmittelbar teilzunehmen und sich während der Behandlung seiner Beschwerde in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis von einem Vertreter eines Arbeitnehmerverbandes, einem Vertreter der Arbeitnehmer im Betrieb oder einer anderen Person seiner eigenen Wahl unterstützen oder vertreten zu lassen.

(2) Der Arbeitgeber sollte das Recht haben, sich von einem Arbeitgeberverband unterstützen oder vertreten zu lassen.

(3) Jede in demselben Betrieb beschäftigte Person, die den Arbeitnehmer während der Behandlung seiner Beschwerde unterstützt oder vertritt, sollte unter der Voraussetzung, daß sie sich an das Beschwerdeverfahren hält, den gleichen Schutz genießen, wie er dem Arbeitnehmer auf Grund von Absatz 2 Buchtsabe a) dieser Empfehlung zusteht.

14. Der beteiligte Arbeitnehmer oder sein Vertreter, sofern dieser in demselben Betrieb beschäftigt ist, sollte über genügend Zeit verfügen können, um an dem Verfahren zur Behandlung der Beschwerde teilnehmen zu können. Er sollte keinen Verdienstausfall erleiden, wenn er infolge einer solchen Beteiligung der Arbeit fernbleibt; dabei sollten die gegebenenfalls durch die Gesetzgebung, Gesamtarbeitsverträge oder auf andere geeignete Weise festgelegten Regeln und Gepflogenheiten — einschließlich von Sicherheitsklauseln gegen Mißbräuche — berücksichtigt werden.

15. Wenn die Parteien es für erforderlich halten, kann in gegenseitigem Einvernehmen eine Verhandlungsniederschrift angefertigt und den Parteien zur Verfügung gestellt werden.

16. (1) Es sollten geeignete Maßnahmen getroffen werden, um zu gewährleisten, daß alle Arbeitnehmer von den Beschwerdeverfahren sowie den Regeln und Gepflogenheiten ihrer Anwendung und den Bedingungen Kenntnis erhalten, unter denen diese Verfahren in Anspruch genommen werden können.

(2) Jeder Arbeitnehmer, der eine Beschwerde vorgebracht hat, sollte über den Verlauf des Verfahrens und die auf Grund seiner Beschwerde unternommenen Schritte auf dem laufenden gehalten werden.

IV. Regelung nicht beigelegter Beschwerden

17. Sind alle Bemühungen, eine Beschwerde innerhalb des Betriebs beizulegen, gescheitert, so sollte unter Berücksichtigung der Art der Beschwerde die Möglichkeit bestehen, sie durch eines oder mehrere der nachstehenden Verfahren endgültig beizulegen:

a) durch Gesamtarbeitsvertrag vorgesehene Verfahren, z. B. die gemeinsame Prüfung des Falles durch die beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände oder durch freiwillige Anrufung einer oder mehrerer Personen als Schiedsrichter, die im Einvernehmen mit dem beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder mit deren Verbänden bestellt werden;

b) Einigungs- oder Schiedsverfahren der zuständigen Behörden;

c) Anrufung eines Arbeitsgerichts oder eines anderen Gerichts;

d) ein anderes Verfahren, das unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Verhältnisse geeignet erscheint.

18. (1) Dem Arbeitnehmer sollte die notwendige Zeit eingeräumt werden, damit er an den in Absatz 17 dieser Empfehlung erwähnten Verfahren teilnehmen kann.

(2) Die Inanspruchnahme irgendeines der in Absatz 17 vorgesehenen Verfahren sollte für den Arbeitnehmer keinen Verdienstausfall zur Folge haben, wenn sich seine Beschwerde im Laufe des Verfahrens als gerechtfertigt erweist. Es sollten nach Möglichkeit alle Anstrengungen unternommen werden, um diese Verfahren während der arbeitsfreien Zeit der beteiligten Arbeitnehmer abzuwickeln.

Stellungnahme der Bundesregierung zur Empfehlung 130

Die Empfehlung will sicherstellen, daß jeder Arbeitnehmer bei seinem Arbeitgeber eine Beschwerde über Angelegenheiten seines Arbeitsverhältnisses vorbringen kann und daß diese Beschwerde in einem geeigneten Verfahren behandelt wird. Sie ergänzt die Empfehlung Nr. 92, die sich mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten befaßt.

Die Empfehlung ist in vier Abschnitte gegliedert.

Im *ersten Abschnitt* werden als denkbare Arten der Durchführung der Empfehlung gesetzgeberische Maßnahmen, Gesamtarbeitsverträge, betriebliche Regelungen, Schiedssprüche und sonstige Verfahrensweisen genannt.

Der *zweite Abschnitt* enthält allgemeine Grundsätze für die Behandlung von Beschwerden. Die Empfehlung gilt ausdrücklich nicht für Forderungen nach einer Änderung der Arbeitsbedingungen; diese sind im Rahmen von Kollektivverhandlungen zu behandeln. Im übrigen soll ein Beschwerderecht gegen jede Maßnahme und Sachlage im Betrieb gewährleistet sein. Am Verfahren zur Behandlung von Beschwerden sollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder die entsprechenden Organisationen beteiligt sein; die Ausübung des Beschwerderechts soll für den betreffenden Arbeitnehmer keine persönlichen Nachteile zur Folge haben und ihm den Zugang zu gerichtlichen oder behördlichen Beschwerdestellen nicht verschließen. Schließlich wird die Bedeutung einer gesunden, auf dem Zusammenwirken zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern gegründeten Personalpolitik als Voraussetzung für die erstrebenswerte Verringerung der Beschwerden unterstrichen.

Im *dritten Abschnitt* wird das innerbetriebliche Beschwerdeverfahren behandelt. In jedem Fall soll zunächst versucht werden, Meinungsverschiedenheiten zwischen dem Arbeitnehmer und seinem unmittelbaren Vorgesetzten beizulegen. Das Beschwerdeverfahren selbst soll schnell sein, möglichst wenige Förmlichkeiten enthalten und in jeder Instanz eine gültige Beilegung des Konfliktes gestatten. Der betreffende Arbeitnehemer soll an dem Verfahren beteiligt werden und die Möglichkeit haben, sich von einem geeigneten Beistand unterstützen oder vertreten zu lassen; weder ihm selbst noch seinem Beistand darf daraus ein Nachteil, insbesondere ein Verdienstausfall entstehen. Der Arbeitnehmer soll vom Fortgang des Verfahrens unterrichtet werden; erforderlichenfalls sollte das Verhandlungsergebnis protokolliert werden.

Der *vierte Abschnitt* befaßt sich mit nicht beigelegten Beschwerden. Dem Arbeitnehmer soll die Möglichkeit offenstehen, ein Gericht, eine behördliche oder eine sonstige außerbetriebliche Schiedsstelle anzurufen; er soll bei berechtigter Beschwerde auch durch die Durchführung dieses Verfahrens keinen Verdienstausfall erleiden.

In der Bundesrepublik Deutschland sind die Rechte der Arbeitnehmerschaft gegenüber ungerechtfertigten Maßnahmen des Arbeitgebers bereits ausreichend gesichert. Nach dem geltenden Betriebsverfassungsrecht gehört es ausdrücklich zu den Aufgaben des Betriebsrates, Beschwerden von Arbeitnehmern entgegenzunehmen und durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auf ihre Abstellung hinzuwirken. Das Betriebsverfassungsgesetz vom 11. Oktober 1952 (BGBl. I S. 681), zuletzt geändert durch das Finanzänderungsgesetz 1967 vom 21. Dezember 1967 (BGBl. I S. 1259), bestimmt ferner, daß außerbetriebliche Schlichtungs- und Einigungsstellen oder die Arbeitsgerichte erst dann angerufen werden sollen, wenn innerhalb des Betriebes keine Einigung erzielt werden konnte (§§ 49 Abs. 4, 50). In der überwiegenden Zahl der Fälle werden die Beschwerden in Verhandlungen zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber behoben.

Das Beschwerdeverfahren ist in vielen Fällen durch eine Vereinbarung zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber geregelt, die das Betriebsverfassungsgesetz ausdrücklich zuläßt (§ 56 Abs. 1 Buchstabe f). Der Abschluß solcher Betriebsvereinbarungen kann erzwungen werden.

Sofern sich die Beschwerde auf eine Verletzung des Arbeitsvertrages bezieht, kann der Arbeitnehmer darüber hinaus das Arbeitsgericht anrufen. Die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes vom 3. September 1953 (BGBl. I S. 1267), zuletzt geändert durch das Einführungsgesetz zum Aktiengesetz vom 6. September 1965 (BGBl. I S. 743), über das Verfahren vor den Arbeitsgerichten entsprechen weitgehend den im vierten Abschnitt der Empfehlung aufgezeichneten Grundsätzen.

Daher werden aufgrund der Empfehlung in der Bundesrepublik Deutschland gesetzgeberische Maßnahmen nicht erforderlich.

INTERNATIONALE ARBEITSKONFERENZ

—

Empfehlung 131

Empfehlung betreffend Leistungen bei Invalidität und Alter und an Hinterbliebene

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 7. Juni 1967 zu ihrer einundfünfzigsten Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Neufassung des Übereinkommens über Altersversicherung (Gewerbe usw.), 1933, des Übereinkommens über Altersversicherung (Landwirtschaft), 1933, des Übereinkommens über Invaliditätsversicherung (Gewerbe usw.), 1933, des Übereinkommens über Invaliditätsversicherung (Landwirtschaft), 1933, des Übereinkommens über die Hinterbliebenenversicherung (Gewerbe usw.), 1933, und des Übereinkommens über die Hinterbliebenenversicherung (Landwirtschaft), 1933, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form einer Empfehlung zur Ergänzung des Übereinkommens über Leistungen bei Invalidität und Alter und an Hinterbliebene, 1967, erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 29. Juni 1967, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend Leistungen bei Invalidität und Alter und an Hinterbliebene, 1967, bezeichnet wird.

I. Allgemeine Bestimmungen

1. In dieser Empfehlung

a) umfaßt der Ausdruck „Gesetzgebung" alle Gesetze und Verordnungen sowie die satzungsmäßigen Bestimmungen auf dem Gebiet der Sozialen Sicherheit;

b) bedeutet der Ausdruck „vorgeschrieben" von oder auf Grund der innerstaatlichen Gesetzgebung bestimmt;

c) bezieht sich der Ausdruck „unterhaltsberechtigt" auf die in vorgeschriebenen Fällen als gegeben angenommene Unterhaltsberechtigung;

d) bedeutet der Ausdruck „Ehefrau" eine Ehefrau, für deren Unterhalt der Ehemann sorgt;

e) bedeutet der Ausdruck „Witwe" eine Frau, für deren Unterhalt der Ehemann zur Zeit seines Todes gesorgt hat;

f) bezeichnet der Ausdruck „Kind"

i) ein Kind unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, oder ein Kind unter 15 Jahren, wobei die höhere Altersgrenze in Betracht zu ziehen ist, und

ii) unter vorgeschriebenen Bedingungen ein Kind unter einer vorgeschriebenen Altersgrenze, die höher als die in Unterabsatz i) angegebene ist, sofern dieses Kind Lehrling oder Student ist oder infolge einer chronischen Krankheit oder Behinderung erwerbsunfähig ist;

g) bedeutet der Ausdruck „Wartezeit" entweder eine Beitragszeit oder eine Beschäftigungszeit oder eine Wohnsitzzeit oder irgendeine Verbindung dieser Zeiten; je nachdem was vorgeschrieben ist;

h) bedeutet der Ausdruck „beitragsgebundene Leistungen" Leistungen, deren Gewährung von einer unmittelbaren finanziellen Beteiligung der geschützten Personen oder ihres Arbeitgebers oder von einer Berufstätigkeit während einer Wartezeit abhängt.

II. Geschützte Personen

2. Die Mitglieder sollten den Geltungsbereich ihrer Gesetzgebung über Leistungen bei Invalidität und Alter, wenn nötig schrittweise, unter geeigneten Voraussetzungen ausdehnen auf

a) Personen, die zu gelegentlichen Arbeiten verwendet werden;

b) alle erwerbstätigen Personen.

3. Die Mitglieder sollten den Geltungsbereich ihrer Gesetzgebung über Leistungen an Hinterbliebene, wenn nötig schrittweise, unter geeigneten Voraussetzungen ausdehnen auf die Ehefrauen, Kinder und sonstigen von der innerstaatlichen Gesetzgebung bezeichneten unterhaltsberechtigten Angehörigen von

a) Personen, die zu gelegentlichen Arbeiten verwendet werden;

b) allen erwerbstätigen Personen.

III. Gedeckte Fälle

4. Die Begriffsbestimmung der Invalidität sollte die Unfähigkeit berücksichtigen, eine mit einem nennenswerten Verdienst verbundene berufliche Tätigkeit auszuüben.

5. Bei Teilinvalidität sollte unter vorgeschriebenen Bedingungen eine gekürzte Leistung gewährt werden.

6. Im Hinblick auf den Schutz der Personen, die ein vorgeschriebenes Alter überschritten, aber das Rentenalter noch nicht erreicht haben, sollten die Mitglieder unter vorgeschriebenen Bedingungen Leistungen gewähren an

a) Personen, deren Arbeitsuntauglichkeit festgestellt ist oder vermutet wird;

b) Personen, die während einer vorgeschriebenen Zeit unfreiwillig arbeitslos waren;

c) andere vorgeschriebene Personengruppen, bei denen dies aus sozialen Gründen gerechtfertigt ist.

7. Das Rentenalter sollte gegebenenfalls unter vorgeschriebenen Bedingungen für alle vorgeschriebenen Personengruppen, bei denen dies aus sozialen Gründen gerechtfertigt ist, herabgesetzt werden.

8. Eine gekürzte Leistung bei Alter sollte unter vorgeschriebenen Bedingungen einer geschützten Person gewährt werden, die allein wegen ihres vorgeschrittenen Alters im Zeitpunkt des Inkrafttretens der Gesetzgebung zur Durchführung des Übereinkommens über Leistungen bei Invalidität und Alter und an Hinterbliebene, 1967, die vorgeschriebenen Anspruchsvoraussetzungen nicht erfüllen konnte, es sei denn, daß einer solchen Person in einem höheren als dem normalen Rentenalter eine Leistung nach den Bestimmungen von Artikel 18 Absätze 1, 3 oder 4 jenes Übereinkommens gewährt wird.

9. Wird der Anspruch einer Witwe auf eine Leistung an Hinterbliebene davon abhängig gemacht, daß sie ein vorgeschriebenes Alter erreicht hat, so sollte Witwen unter diesem Alter jede Unterstützung gewährt und alle Einrichtungen, einschließlich solcher für Ausbildung und Arbeitsvermittlung, zur Verfügung gestellt sowie, falls angebracht, Leistungen gewährt werden, damit sie eine geeignete Beschäftigung finden können.

10. Eine Witwe, deren Ehemann die vorgeschriebenen Voraussetzungen erfüllt hatte, die aber selbst die Voraussetzungen für eine Leistung an Hinterbliebene nicht erfüllt, sollte Anspruch auf eine Zulage während einer bestimmten Zeit oder auf Sterbegeld haben.

11. Eine beitragsgebundene Leistung bei Alter oder eine beitragsgebundene Leistung an Hinterbliebene an eine Witwe sollte von einem vorgeschriebenen Alter an nicht allein deswegen ruhen, weil die betreffende Person eine Erwerbstätigkeit ausübt.

12. Ein invalider und unterhaltsberechtigter Witwer sollte unter vorgeschriebenen Bedingungen den gleichen Anspruch auf Leistungen an Hinterbliebene haben wie eine Witwe.

13. Eine Leistung bei Invalidität sollte mindestens einer geschützten Person gewährleistet werden, die vor Eintritt des Falls nach vorgeschriebener Regelung eine Wartezeit zurückgelegt hat, die in einer Beitrags-, Beschäftigungs- oder Wohnsitzzeit von fünf Jahren bestehen kann.

14. Für jugendliche Arbeitnehmer, die ein vorgeschriebenes Alter noch nicht erreicht haben, sollte die Wartezeit für die Gewährung einer Leistung bei Invalidität unter vorgeschriebenen Bedingungen entfallen oder verkürzt werden.

15. Ist die Invalidität auf einen Unfall zurückzuführen, so sollte die Wartezeit für die Gewährung einer Leistung bei Invalidität unter vorgeschriebenen Bedingungen entfallen oder verkürzt werden.

16. Eine Leistung bei Alter sollte mindestens einer geschützten Person gewährleistet werden, die vor Eintritt des Falls nach vorgeschriebener Regelung eine Wartezeit zurückgelegt hat, die in einer Beitrags- oder Beschäftigungszeit von 20 Jahren oder einer Wohnsitzzeit von 15 Jahren bestehen kann.

17. Wird die Gewährung einer Leistung bei Alter von der Zurücklegung einer Mindestbeitrags- oder Mindestbeschäftigungszeit abhängig gemacht, so sollte eine gekürzte Leistung mindestens einer geschützten Person gewährleistet werden, die vor Eintritt des Falls nach vorgeschriebener Regelung eine Wartezeit von zehn Beitrags- oder Beschäftigungsjahren zurückgelegt hat.

18. Wird die Gewährung einer Leistung bei Alter von der Zurücklegung einer Mindestbeitrags- oder Mindestbeschäftigungszeit abhängig gemacht, so sollte der Betrag der Leistung bei Alter unter vorgeschriebenen Bedingungen erhöht werden.

a) sofern die Gewährung der Leistung vom Verzicht auf die Ausübung einer vorgeschriebenen Erwerbstätigkeit abhängig gemacht wird: wenn eine Person, die das Rentenalter erreicht und die für die Gewährung einer Leistung vorgeschriebene Beitrags- oder Beschäftigungszeit zurückgelegt hat, ihren Eintritt in den Ruhestand aufschiebt;

b) sofern die Gewährung einer Leistung bei Alter nicht vom Verzicht auf die Ausübung einer vorgeschriebenen Erwerbstätigkeit abhängig gemacht wird: wenn eine Person, die das Rentenalter erreicht und die für die Gewährung einer Leistung vorgeschriebenen Voraussetzungen er-

füllt hat, die Geltendmachung ihres Leistungsanspruchs aufschiebt.

19. Eine Leistung an Hinterbliebene sollte mindestens unter den in Absatz 13 dieser Empfehlung vorgesehenen Voraussetzungen für den Bezug einer Leistung bei Invalidität gewährleistet werden.

20. Wird die Gewährung einer Leistung bei Invalidität oder Alter oder an Hinterbliebene von der Zurücklegung einer Beitrags- oder Beschäftigungszeit abhängig gemacht, so sollten zumindest die Zeiten der Arbeitsunfähigkeit infolge von Erkrankung, Unfall oder Mutterschaft und die Zeiten unfreiwilliger Arbeitslosigkeit, für die eine Leistung gezahlt wurde, unter vorgeschriebenen Bedingungen für die Berechnung der von der betreffenden Person zurückgelegten Wartezeit den Beitrags- oder Beschäftigungszeiten gleichgestellt werden.

21. Wird die Gewährung einer Leistung bei Invalidität oder Alter oder an Hinterbliebene von der Zurücklegung einer Beitrags- oder Beschäftigungszeit abhängig gemacht, so sollten die Zeiten der Erfüllung der Militärdienstpflicht unter vorgeschriebenen Bedingungen für die Berechnung der von der betreffenden Person zurückgelegten Wartezeit den Beitrags- oder Beschäftigungszeiten gleichgestellt werden.

IV. Leistungen

22. Die in der Tabelle zu Teil V des Übereinkommens über Leistungen bei Invalidität und Alter und an Hinterbliebene, 1967, angegebenen Hundertsätze sollten um mindestens zehn Einheiten erhöht werden.

23. Die innerstaatliche Gesetzgebung sollte die Mindestbeträge für die Leistungen bei Invalidität und Alter und an Hinterbliebene so festsetzen, daß sie das Existenzminimum gewährleisten.

24. Die Beiträge der Leistungen bei Invalidität und Alter und an Hinterbliebene sollten unter Berücksichtigung von Änderungen der allgemeinen Verdiensthöhe oder der Lebenshaltungskosten regelmäßig angepaßt werden.

25. Für Leistungsempfänger, die ständig fremder Hilfe oder Betreuung bedürfen, sollten unter vorgeschriebenen Bedingungen Leistungserhöhungen oder zusätzliche oder besondere Leistungen vorgesehen werden.

26. Leistungen, auf die eine geschützte Person sonst Anspruch hätte, sollten nicht allein deswegen ruhen, weil sie sich außerhalb des Gebiets des Mitglieds aufhält.

Stellungnahme der Bundesregierung zur Empfehlung 131

Die Empfehlung ergänzt das Übereinkommen Nr. 128 über Leistungen bei Invalidität, Alter und an Hinterbliebene. Sie geht teilweise erheblich über die Bestimmungen des Übereinkommens hinaus. Die Empfehlung enthält vier Abschnitte.

Der *Abschnitt I* (allgemeine Bestimmungen) entspricht dem Artikel 1 des Übereinkommens Nr. 128.

Im *Abschnitt II* ist der Kreis der geschützten Personen auf alle Erwerbstätigen sowie auf solche Personen erweitert, die nur zu gelegentlichen Arbeiten herangezogen werden.

Der *Abschnitt III* enthält einen Katalog von 18 gedeckten Fällen. Darin wird u. a. die Invalidität als die Unfähigkeit, eine mit nennenswertem Verdienst verbundene Tätigkeit auszuüben, definiert und empfohlen, das Rentenalter grundsätzlich oder in Einzelfällen aus sozialen Gründen oder sonstigen Billigkeitserwägungen auf weniger als 65 Jahre herabzusetzen. Die Wartezeiten sollen erheblich verkürzt werden und bei Jugendlichen und Unfallgeschädigten möglicherweise sogar ganz wegfallen; bei der Berechnung der Wartezeiten sollen auch die Zeiten von Arbeitslosigkeit infolge eines Unfalles (nicht nur Arbeitsunfalles) angerechnet werden. Schließlich wird empfohlen, die Altersrente in bestimmten Fällen zu erhöhen.

Der *Abschnitt IV* sieht eine Erhöhung der in der Tabelle zum Teil V des Übereinkommens Nr. 128 angegebenen Hundertsätze für die Renten um mindestens jeweils 10 Einheiten vor. Ferner wird angeregt, Mindestrenten festzusetzen, die das Existenzminimum gewährleisten, für solche Leistungsempfänger, die ständig fremder Hilfe bedürfen, erhöhte oder zusätzliche Leistungen zu gewähren und das Ruhen der Leistungen für Empfänger, die außerhalb des Staatsgebietes ihren Aufenthaltsort haben, wegfallen zu lassen.

Die vorstehend erwähnten Einzelempfehlungen über den geschützten Personenkreis, die gedeckten Fälle und die Leistungen gehen über das z. Z. geltende deutsche Sozialversicherungsrecht teilweise erheblich hinaus. Die Erfüllung der in der Empfehlung ausgesprochenen Forderungen würde beträchtliche finanzielle Mittel beanspruchen. Die Bundesregierung wird von Fall zu Fall prüfen, ob einzelne Vorschriften der Empfehlung geeignet sind, bei der Fortentwicklung des deutschen Rechts als Richtschnur zu dienen.